PEANUTS

EEN COÖPERATIEVE VOOR DE CULTURELE SECTOR

EINDRAPPORT

PIANOFABRIEK / KENNISCENTRUM PODIUMTECHNIEK RITS

Inhoud Eindrapport

In dit rapport vindt u de blauwdruk om te komen tot een coöperatieve in de culturele sector. Probleemstelling, voorgestelde remedie en bijhorende knelpunten worden hier beschreven.

De gevolgde methodiek leidde tot een aantal studies die beter zicht moesten geven op al dan niet vermeende struikelblokken en die ook opgenomen worden in dit rapport:

de resultaten en de analyse van de sectorbevraging van de aanwezige actoren (een enquête met meer dan 200 respondenten)

een overzicht van de mogelijkheden om starters met een opleidingstraject in dienst te nemen

een onderzoek van de tewerkstellingsmogelijkheden en diverse verloningsvormen. Deze tekst is er gekomen om klaarheid te scheppen in volgens ons het grootste struikelblok voor een succesvolle coöperatieve met name de huidige lage lonen van de freelancers.

Een laatste tekst geeft een scenario om te komen tot een coöperatieve en de blauwdruk om te zetten in de realiteit…. Hierin vindt u ook een businessplan en een model van coöperatieve structuur. Op dit ogenblik zijn we samen met 4 freelancers en de Gentse Vooruit de haalbaarheid hiervan concreet aan het bekijken.

We geven voor de volledigheid ook een overzicht van de werkzaamheden van de pilootgroep met vermelding van de taakverdeling en de diverse gesprekken met stakeholders.

PEANUTS

EEN COÖPERATIEVE VOOR DE CULTURELE SECTOR
BLAUWDRUK

Beknopte samenvatting

Deze blauwdruk is de aanzet tot een coöperatieve van freelance technici die samen technische en artistieke diensten aanbieden. We onderzoeken of het mogelijk is door samenwerking tussen freelance technici een antwoord te geven op de precaire tewerkstellingssituatie van de technicus, de moeilijke instroom van kansengroepen en starters en de vroegtijdige uitstroom van oudere technici.

Door samen op de markt te treden, een gemeenschappelijk netwerk uit te bouwen, een gecoördineerde planning te hanteren, opleidingen en coaching te organiseren, kan de positie van de technici versterkt worden en kan een eerlijk(er)e prijs voor de technicus bedongen worden.

Ook voor de klanten heeft deze coöperatieve een meerwaarde. Ze creëert immers een gegarandeerde duurzame kwaliteit en dienstverlening en garandeert een eerlijk(er)e behandeling van de technicus. Dit komt niet alleen ten goede aan het artistieke eindproduct, maar ook aan de uitstraling van de organisatie

Woord vooraf

Deze tekst is in de eerste plaats het resultaat van een uitgebreide studie van de tewerkstellingssituatie binnen de podiumsector. Het is het resultaat van een lange zoektocht, talrijke gesprekken en discussies over waarden, ethiek en realisme, over prijszetting, marktwerking en wat de cultuursector en zij die er werken zo anders maakt.

We willen dan ook iedereen bedanken die heeft meegewerkt aan de enquête, tijd maakte voor een gesprek of interview, meegedacht heeft over mogelijke scenario's, kritiek en input heeft gegeven zodat we weer verder konden. Bijzondere dank gaat uit naar de verschillende sectororganisaties die ons ondersteunden, zonder hen zou dit niet mogelijk zijn geweest.

Het werk is echter niet af, de freelance technici zijn nu aan zet, uiteindelijk zijn zij het die hun lot in eigen handen kunnen nemen en deze coöperatieve kunnen waarmaken. We stellen hen met veel plezier onze visie en bedenkingen ter beschikking.

Geert, Pascal, Jan en Chris

It Always Seems Impossible Until Its Done
Nelson Mandela

Inhoudsopgave

1 De initiatiefnemers 2
2 Het probleem 5
3 Het coöperatieve idee 7
4 Bouwstenen voor een business plan 10
1.1 Projectnetwerk en aanpak 10
4.1 Stakeholderanalyse 11
4.2 Corporate Governance 13
4.3 Marketing en communicatie 15
4.4 HRM 17
4.5 Financieel plan 20
5 Evaluatie van de coöperatieve werking 23
1.1 Link met de ICA definitie 23
5.1 Link met de ICA principes 24
5.1.1 Vrijwillig en open lidmaatschap 24
5.1.2 Democratische controle door de leden 24
5.1.3 Economische participatie door de leden 25
5.1.4 Autonomie en onafhankelijkheid 25
5.1.5 Onderwijs, vorming en informatieverstrekking 26
5.1.6 Coöperatie tussen coöperaties 27
5.1.7 Aandacht voor de gemeenschap 28
6 Bouwstenen van deze blauwdruk 28
1.1 Kansen 28
6.1 Knelpunten 28
6.2 Randvoorwaarden 29
BIJLAGEN 30
7 Bijlage 1: Sectorbevraging en analyse 30
7.1 De enquête 30
7.2 De sector 31
7.2.1 Aantal technici 31
7.2.2 Aantal bedrijven 34
7.3 De bevraagde groep 35
7.3.1 Technici 35
7.3.2 Werkgevers Organisaties 45

7.3.3 Freelance werk 54
7.3.4 Freelance technici....61
7.4 Een redelijke prijs, gangbare verloningen 78
7.4.1 Opdrachtgevers 78
7.4.2 Technici 83
7.4.3 Samengevat 89
7.5 Naar een objectivering van de werkelijke kostprijs....90
7.6 Zoeken en vinden, de match tussen freelancer en organisatie 92
7.6.1 Opdrachtgevers 92
7.6.2 Technici 93
7.6.3 Samengevat 99
7.7 Opleiding en competenties....99
7.7.1 opdrachtgevers....99
7.7.2 Technici 109
7.8 Veiligheid 117
7.8.1 Expertise....117
7.8.2 Invloed op opdrachten 118
7.8.3 Verantwoordelijkheid 119
7.8.4 Samengevat 121
7.9 Knelpunten en mogelijkheden van een coöperatief model 121
7.9.1 opdrachtgevers....121
7.9.2 Technici 124
7.9.3 Samengevat 130
7.10 Conclusies 131
7.10.1 Samenvatting van de resultaten....131
7.10.2 Conclusie 136
8 Bijlage 2: Instapmogelijkheden – schakel opleiding tewerkstelling 137
9 Bijlage 3. Prijszetting in de artistiek-culturele sector....146
9.1 Inleiding....146
9.2 Bijkomende kosten 151
9.2.1 Kosten rechtsreeks gelinkt aan tewerkstelling....152
9.2.2 Overhead, niet gelinkt aan tewerkstelling....153
9.3 Productieve loonkost....153
9.4 Keuze voor een paritair comité....155
9.4.1 Enkele belangrijke elementen uit cao PC 304 157
9.5 Reguliere contracten....157

9.5.1 Onbepaalde duur 157
9.5.2 Bepaalde duur (lang) 158
9.5.3 Deeltijds 159
9.5.4 Bepaalde duur (kort of dag-contracten) 160
9.6 Mogelijke voordelen / maatregelen bij reguliere contracten 161
9.6.1 Activa 161
9.6.2 Activa - 30 162
9.6.3 Vermindering 1e tot 5e werknemer 162
9.6.4 50 + ... 163
9.6.5 54 + ... 163
9.6.6 Doelgroepvermindering Mentor 164
9.6.7 Andere maatregelen 164
9.6.8 Werkloosheidsregels voor technici in de artistieke sectoren 164
9.6.9 Andere types contracten (met derden) 167
9.7 Zelfstandig 169
9.7.1 Zelfstandig in hoofdberoep 170
9.7.2 Zelfstandig in bijberoep 171
9.7.3 Mogelijke premies en voordelen voor zelfstandigen 171
9.8 Optimale opbouw van het personeelsbestand 171
9.9 Opleidingssteun 172
9.9.1 Het opleidingstraject 172
9.9.2 Kmo-portefeuille 174
9.9.3 sectorale opleidingspremies. (SFP) 174
9.9.4 Andere sectorfondsen 175
9.9.5 opleidingscheques vdab 175
9.9.6 actiris cheques 175
9.9.7 Betaald educatief verlof 176
9.9.8 Ondersteunende premies leren en werken 176
9.9.9 Optimalisatie van de instroom via opleiding 177
9.9.10 Maatregelen die de organisatie ondersteunen 177
9.10 Verantwoordelijkheden van de organisatie 178
9.10.1 Veiligheid en duurzame productie 179
9.11 Mogelijke modellen en varianten 179
9.11.1 Organisatie van opdrachten 179
9.11.2 De coöperatieve als opdrachtnemer 180
9.11.3 De coöperatieve als faciliterende partij 181

9.11.4 Gemengd model 182
9.12 Prijszetting 182
9.12.1 Opbouwscenario 183
9.12.2 BTW problematiek 183
9.12.3 Twee benaderingen 184
9.12.4 Nuttige sites 184
10 Bijlage 4: Opstart coöperatieve 185
10.1 Procesbeschrijving 185
10.2 Businessmodel 187
10.3 Starters 190
10.4 Corporate Governance: de coöperatieve design 191
11 Bijlage 5: Procesverloop, taakverdeling? ontmoetingen , acties… 193
11.1 Taakverdeling 193
11.2 Fasering 194
11.3 Bijeenkomsten 2012-2013 194

Inleiding

De naam **Peanuts** komt van een onder technici bekend gezegde: “if you pay peanuts, you get monkeys”. Hiermee wordt meteen het knelpunt in de tewerkstelling van freelance technici duidelijk gemaakt. Hoe kan je een duurzame tewerkstelling creëren in een sector waar middelen schaars zijn en bij voorkeur aan artistieke zaken besteed worden, startende freelancers het moeilijk hebben om aan voldoende werk te komen, ervaren technici kampen met een overvolle agenda en oudere technici afhaken.

Na een korte introductie van de partners uit dit project schetsen we eerst de **problematiek**. Voor wie hier dieper op in wil gaan raden we aan ook de resultaten van de enquête te bekijken.

In hoofdstuk 3 zetten we een **coöperatief idee** uit en geven aan hoe een dergelijke organisatie er zou kunnen uitzien. Dit idee werken we verder uit in hoofdstuk 4 waarbij we de verschillende praktische **bouwstenen** van het businessplan bespreken. Achtereenvolgens bekijken we hoe een dergelijke coöperatieve kan worden uitgerold, wie de stakeholders zijn, hoe er bestuurd kan worden, hoe het eindproduct aan de man kan worden gebracht, welke medewerkers er nodig zijn en hoe het geheel budgettair sluitend kan worden gemaakt.

In hoofdstuk 5 evalueren we ons concept en de concrete uitwerking met de **ICA principes** in het achterhoofd. We ronden in hoofdstuk 6 af met een samenvatting van de belangrijkste **kansen en struikelblokken**.

We wensen u veel leesplezier.

1 De initiatiefnemers

Het project wordt gedragen door het Kenniscentrum Podiumtechnieken RITS Erasmushogeschool Brussel en de vzw Pianofabriek Brussel. Deze laatste neemt de zakelijke aspecten van de projectuitvoering op zich.

Projectleider is Geert Steendam, centrumverantwoordelijke van de Pianofabriek. De projectmedewerkers zijn Chris Van Goethem, verantwoordelijke Kenniscentrum Podiumtechnieken, Jan Ackenhausen medewerker kenniscentrum Podiumtechnieken RITS en Pascal Verreth, coördinator opleiding en tewerkstelling Pianofabriek.

Het kenniscentrum Podiumtechnieken RITS

Het kenniscentrum podiumtechnieken is organisch gegroeid uit de onderzoeks- en onderwijsprojecten van de opleiding podiumtechnieken RITS. Het centrum zorgt voor continuïteit waardoor de resultaten van projecten optimaal en blijvend gevalideerd kunnen worden en de samenwerking met de sector, onderwijs en het internationale veld verzekerd blijven.

Het kenniscentrum podiumtechnieken wil zich verder ontwikkelen tot een permanent aanspreekpunt voor opleidingen, sectororganisaties en beleidsmakers. Het wil in de wereld staan en niet erbuiten.

De speerpunten van het centrum zijn:

- **Competentiemanagement** in de podiumtechnieken, met inbegrip van het nauwkeuriger omschrijven van de beroepsinhoud. Het Backbone project werkt bijvoorbeeld aan een geïntegreerd competentie gestuurd leer- en opvolgingssysteem dat zowel in initieel, voortgezet als informeel leren kan gebruikt worden

- Ontwikkelen van **lesmethodieken en simulatietechnieken** voor podiumtechnieken. Het LPT (Live Performance Techniques) project ontwikkelde bijvoorbeeld instrumenten om diverse content toe te passen. Concreet gaat dit om mockups (maquettes) van portfolio, trainingsbehoefteanalyse en vergelijken van opleidingen.

- **Duurzaamheid en veiligheid**. REcoEP (Risico en Ecologische Evaluatie Podiumproductie) is een voorbeeld een project rond meer ecologische productiemethodes.

- **Opleidingen** voor het werkveld en voor de intermediairs – opleidingsverstrekkers. Onder andere het OPTiV project beschrijft, analyseert en bevraagt het Vlaams opleidingslandschap podiumtechnieken in een internationale context.

- De **geschiedenis van de podiumtechnieken** en het podium technische erfgoed.

De Pianofabriek

De Pianofabriek is een **cohousing** project: het is tegelijkertijd een grootstedelijk gemeenschapscentrum, kunstenwerkplaats en opleidings- en tewerkstellingscentrum.

De Pianofabriek is een **open centrum**: tijdens het publieksonderzoek werden 20 verschillende nationaliteiten geteld, de gemiddelde leeftijd bedraagt 29 jaar, 51% van de bezoekers zijn vrouwen.

Dit wordt weerspiegeld in de personeelsploeg en de raad van bestuur. Dit is relevant omwille van de opgebouwde expertise met **grensoverschrijdend** werken, zowel tussen sectoren en categorieën als tussen generaties, etnisch culturele afkomst en gender. We maken dus zowel deel uit van de sector van culturele producenten als van deze van tewerkstelling en opleiding en dit laatste specifiek naar theatertechnici.

Voor dit dossier zijn specifiek het opleiding- en tewerkstellingscentrum en de kunstenwerkplaats belangrijk.

- We organiseren **kosteloze opleidingen** podiumtechnieken voor werkzoekenden of leefloners, gericht op het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt in samenwerking met en met de steun van de VDAB-RDBB en Actiris kosteloze opleidingen.

- We bevorderen de **socio-professionele inschakeling** van werkzoekenden met bijzondere aandacht voor kansengroepen. Het tewerkstellingscentrum geeft begeleiding en tewerkstelling aan minimaal 5 doelgroepmedewerkers tewerkgesteld in de sociale economieprojecten van het centrum.

- We realiseren projecten binnen de doelstellingen van de **sociale economie**. Alcantara is het bio- en fair trade café van het centrum en verzorgt de catering voor de bezoekersgroepen. Femimain is een netwerk (en eigen collectie van fair trade producten voor winkels en particulieren) van Marokkaanse vrouwencoöperatieven.

- De werking van de **kunstenwerkplaats** is drieledig: We bieden **residenties** aan, tekenen verschillende lange termijn **trajecten** uit en gaan **samenwerkingen** aan met diverse partners uit het kunstenveld. We bieden kunstenaars artistieke, productionele, administratieve en technische ondersteuning op maat van hun project.

- Het **gemeenschapscentrum** is afnemer en realisator van culturele producten.

De Pianofabriek is dus een **actieve speler** binnen het culturele, opleidings- en tewerkstellingslandschap. We zijn lid van de respectieve koepelorganisaties: OKO, Sociare, BKO, Tracé en Febio en krijgen subsidie van de bevoegde instanties: Agentschap Kunsten, VDAB, Actiris, Administratie Tewerkstelling Brussels Gewest .

De Pianofabriek heeft de voornaamste **stakeholders** binnen zijn organisatie zowel in de personeelsploeg als in de raad van Bestuur als onder het publiek: technici, artiesten, lesgevers, coöperanten, afnemers van culturele productie. Dit maakt dat er in hoge mate een formeel beslissingsrecht en deelname is van de betrokken stakeholders.

Door ons lidmaatschap van het sectorale overleg en onze **reële samenwerkingsverbanden** met diverse culturele spelers kunnen we gesprekken starten binnen de diverse beleidsorganen over deelname aan en visie over de coöperatieve.

2 Het probleem

Deze blauwdruk wil de precaire arbeidssituatie van de **freelance technicus** in de podiumsector aanpakken en door middel van samenwerking tot een aanvaardbare arbeidssituatie komen waarbij een mix van startende, ervaren en oudere coöperanten een **optimale dienstverlening** levert aan bedrijven en organisaties.

Zowel in de commerciële als in de gesubsidieerde (semi-overheids)sector wordt de tewerkstelling van technische en ondersteunende functies steeds meer **precair**. Deze functies behoren niet langer tot de organisatie maar worden in de vorm van freelance arbeid ingehuurd. Deze freelance arbeid kan vele vormen aannemen. Het kan gaan om zelfstandige arbeid, interim- of payrollstatuten of korte contracten.

Hierdoor wordt een belangrijk deel van de **verantwoordelijkheden en risico's** van de werkgever verschoven naar de freelancer. De freelancer vangt de fluctuatie in arbeidsvolume op en is verantwoordelijk voor administratie, planning, kwaliteit, … Daarnaast wordt een gedeelte van de "niet productieve" arbeidstijd op de freelancer afgewenteld, hij/zij staat immers zelf in voor bijscholing, voorbereiding, ziekte, enz.

Doordat de freelancer doorgaans als een "eenmansentiteit" opereert in een sector waar zeer velen graag willen werken en bereid zijn om daar behoorlijk wat voor op te offeren komt hij/zij in een **zeer zwakke positie** terecht. Dit komt o.a. tot uiting in de actuele prijszetting.

De groep freelancers is ruwweg uit te splitsen in drie segmenten:

De **startende freelancer**, die behoefte heeft aan ondersteuning in het vinden van opdrachten en planning, begeleiding en coaching bij de verdere ontwikkeling van zijn competenties, en een sterkere onderhandelingspositie.

De **middengroep**, die voldoende werkvolume heeft opgebouwd, maar nood heeft aan een betere spreiding van de opdrachten, de mogelijkheid zich te laten vervangen en ondersteuning van zijn activiteiten om die leefbaar te houden.

De **ervaren (oudere) freelancer**, die een zeer grote knowhow heeft opgebouwd en behoefte heeft aan een iets minder intensieve arbeidssituatie om langer aan het werk te kunnen blijven. Oudere freelancers vinden moeilijk werk omdat ze (o.a. door de regelgeving rond anciënniteit) relatief duur zijn.

De drie groepen hebben **behoefte** aan een betere afstemming van hun kwaliteiten op het gevraagde werk, ondersteuning in de complexe administratieve omgeving en een verbreding van hun netwerk van collega's en opdrachtgevers.

Belangrijk gegeven hierbij is dat de freelance technici gesteld zijn op hun **autonomie**. Ze wensen hun eigen keuzes te maken en hun opdracht autonoom in overleg met de opdrachtgever uit te voeren, zonder veel hiërarchische invloed.

Klanten hebben nood aan zekerheid van realisatie op het gebied van geleverde kwaliteit, binnen het gevraagde tijdsbestek en een eenvoudige en correcte financiële verwerking. Zij zijn ook vragende partij voor een eenvoudigere toegang tot het netwerk zodat ze

sneller de juiste man/vrouw vinden voor de opdracht. Belangrijk hierbij is de persoonlijke relatie tussen de freelancer en de klant. De freelancers zijn niet objectief uitwisselbaar omdat attitude, betrokkenheid bij het eindproduct en artistieke visie een fundamentele rol spelen in de samenwerking.

De relatie klant-freelancer speelt zich af in een complex politiek / beleidsmatig en regelgevend kader.

De activiteiten vallen onder minstens **10 verschillende paritaire comités** die elk hun specifieke cao's hebben die op papier wel gevolgd worden, maar in praktijk vaak overschreden worden. Dit is een gemengde verantwoordelijkheid en hangt voor een groot stuk samen met de grote betrokkenheid bij het eindproduct.

De **veiligheidsregelgeving** verschuift steeds meer van veiligheidszorg naar veiligheidsaansprakelijkheid. Hierbij wordt de nadruk steeds meer gelegd op procedures en certificering. Voor een eenmansentiteit is het een onhaalbare zaak om dit kader op te volgen. Anderzijds wordt er vanuit de sector groot belang gehecht aan veilig werken.

De vraag naar een **duurzamere praktijk** is ingebed in het beleid. Duurzaamheid wordt ruimer gedefinieerd dan ecologie. Het gaat zowel om het gebruikte materiaal, de productiemethode, de reisplanning en het op een aanvaardbare manier omgaan met personeelsmiddelen. Ook in de individuele organisaties is deze visie aanwezig, maar ze staat in een spanningsveld tegenover de beperkte middelen en de productiedrang.

De semi-overheidssector is sterk afhankelijk van **subsidies.** Waar met steeds schaarsere middelen een alsmaar grotere output verwacht wordt. Mede daardoor zien we een de-professionalisering van vooral ondersteunende taken. Vrijwilligers nemen de plaats in van startende professionelen waardoor de instroom van nieuwe krachten bemoeilijkt wordt.

De **commerciële sector** is vooral actief in een segment dat sterk conjunctuurgevoelig is. Bij een lage conjunctuur wordt al snel bezuinigd op promotie, evenementen, enz.

De freelance technicus werkt in een **sterk evoluerende technische omgeving**. De technologie wordt steeds virtueler en het wordt steeds moeilijker om bij te blijven zonder structurele bijscholing. De noodzaak tot bijscholing geldt voor alle groepen technici. Bij de startende groep gaat het vooral om coaching en training van in initiële opleidingen opgedane kennis. Bij de middengroep gaat het hoofdzakelijk om producttraining. De oudere groep heeft behoefte aan bijscholing om minder belastende, meer gespecialiseerde taken op te nemen en zo tot hun pensioenleeftijd te kunnen doorgaan.

Bijzonder aan de technische omgeving is dat er een **artistieke component** aanwezig is. Om met een organisatie te kunnen samenwerken moet de technicus zich inschrijven in de artistieke visie van de organisatie. Dit betekent meteen ook dat matching van een technicus met een organisatie beperkt wordt door deze artistieke component (het moet klikken).

We geloven dat een **samenwerkingsverband** tussen technici tot een meer duurzame, kwalitatieve tewerkstelling kan leiden die ook voor de klanten een meerwaarde genereert.

3 Het coöperatieve idee

Missie en visie

De coöperatieve geeft de mogelijkheid aan freelance technici om op een betrokken en autonome manier technische en technisch-artistieke diensten in de culturele sector aan te bieden.

Ze zorgt daarbij voor een optimale afstemming van vraag en aanbod, duurzame kwaliteit van de dienstverlening met aandacht voor veiligheid, ecologie, duurzame arbeidsomstandigheden en een eerlijke prijszetting. Competentieontwikkeling en kennisdeling staan centraal in de organisatie waarbij het Open Source principe gehanteerd word.

- De coöperatieve zorgt voor de **brug tussen opleiding en werkveld**, tussen beginnend en ervaren of gespecialiseerd door het integreren van starters in het netwerk en het stimuleren van het leren op de werkvloer.
- De coöperatieve investeert in de **competentieontwikkeling** van de coöperanten door doorgedreven opleiding, coaching en bijscholing. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar instromers uit kansengroepen.
- De coöperatieve ondersteunt en begeleidt het **matchingproces** waardoor de competenties van de freelancer optimaal worden ingezet.
- De coöperatieve zorgt voor meer **gebalanceerd werk** via een gedeelde planning, het voorzien van back-up en een groter netwerk.
- **Opdrachtgevers** krijgen op een eenvoudige en correcte manier een oplossing op maat met een gegarandeerde uitvoering.

Activiteiten

De coöperatieve focust op het verlenen van technische en technisch-artistieke diensten. De opdrachten kunnen variëren van een enkele dag technische ondersteuning in een organisatie tot het volledig pakket van technisch-artistieke en logistieke noden van een productie of huis. Concreet gaat het dan om:

- **Technische uitvoering**, het uitvoeren van een technisch deelaspect van een voorstelling.
- **Technische voorbereiding en coördinatie**, het begeleiden van het repetitieproces en de technisch-artistieke uitvoering van een voorstelling.
- **Productie,** de planning, organisatie en opvolging van de technische uitvoering.
- **Tourorganisatie**, de planning, organisatie en opvolging van de reisvoorstellingen.
- **Huur, opslag en transport management**, het beheer van de logistiek van een voorstelling of gezelschap (het gaat om het beheren van deze diensten, niet noodzakelijk om het zelf aanbieden ervan).
- **Advies** op het gebied van podiumtechniek en decorbouw.

- Langdurige **facility contracten**, waarbij het beheer van de volledige podium-technische faciliteiten wordt overgenomen.

De coöperatieve streeft in al haar activiteiten naar een **persoonlijke langlopende relatie** met de opdrachtgevers. Het **matchen** van de opdrachtgever met de individuele technicus en de meest geschikte **dienstverlening** is essentieel.

De coöperatieve werkt daarvoor met een pool van individueel opererende technici die elkaar ondersteunen. Zij staan garant voor een breed gamma van “culturele diensten”. We kunnen de technici indelen in vier grote groepen:

- **Assistenten**: assistent-technici met een beperkte ervaring, stage hands, sjouwers
- **Technici**: polyvalente technici, technici die specialisten ondersteunen
- **Specialisten**: licht-, klank-, beeldtechnici en operators, riggers, stage managers, organisatoren
- **Stagiairs**: studenten of technici die via leren op de werkvloer het vak wensen te leren. Ze worden via een individueel leertraject begeleid door een technicus van de coöperatieve.

Dankzij een **centraal aanspreekpunt** en planningssysteem kunnen technici hun werk beter plannen en komt er een betere afstemming tussen vraag en aanbod. Aanbieders hebben toegang tot een ruimer aanbod van freelancers en vice versa. De coöperatieve zorgt er voor dat er snel kan ingespeeld worden op wijzigingen aan vraag zijde: vervangingen, extra gevraagde diensten enz. Zij zorgt voor een correcte administratieve afhandeling.

Doordat de technici **als groep optreden** kunnen betere voorwaarden bedongen worden voor verzekering, huur, transport, enz. Door het bundelen van verschillende opdrachten kan een grotere efficiëntiewinst worden gecreëerd. Tot slot kan er gewerkt worden aan betere afspraken rond statuut, veiligheid en prijs.

Startende technici en stagiairs kunnen op maat ingezet en **gecoacht** worden. Hierbij wordt gestreefd naar een win-winsituatie, waarbij de kostprijs van intensieve coaching en begeleiding wordt gecompenseerd door de lagere kostprijs van de stagiair of starter. De coöperatieve kan intermediëren tussen opleidingsorganismes en de freelancers.

De coöperatieve engageert zich om **kansengroepen** actief deel te laten nemen aan haar werking. Kansengroepen kunnen zich engageren in de werking en op die manier doorstromen naar de werkvloer. Dit maakt deel uit van het coaching proces. Hierdoor wordt een natuurlijk integratieproces in de arbeidsmarkt gecreëerd.

Als “bijproduct” biedt de coöperatieve haar knowhow aan de sector aan in de vorm van opleidingen.

Geografische afbakening

Er is in principe geen geografische afbakening, de cultuursector en dus ook de technici zijn per definitie **mobiel**. De activiteiten spelen zich af waar het publiek zich bevind. De standplaats van de opdrachtgever staat los van de plaats van uitvoering. De coöperatieve richt zich in de eerste plaats op de Vlaams / Belgische markt, maar sluit buitenlandse opdrachtgevers niet uit.

Vennoten

De primaire, werkende vennoten zijn de **freelance technici**. Zij vormen in een werknemers-coöperatieve de basis van de werking en de kern van de organisatie.

De **investerende vennoten** die vanuit hun maatschappelijke doelstelling het beginkapitaal leveren vormen de tweede groep vennoten.

De keuze voor een coöperatieve als vennootschapsvorm

De coöperatieve verenigt technici die **samen** hun positie op de markt wensen te versterken binnen een duurzame, eerlijke en maatschappelijk verantwoorde context, maar anderzijds autonoom wensen te blijven in hun keuzes.

In een tijd waarin de individuele technicus geen vat meer heeft op zijn tewerkstelling, slechts een korte actieve loopbaan heeft en waarbij de nadelen van het gebrek aan solidariteit zich laten voelen binnen de bestaande systemen lijkt het aangewezen om een bedrijfsvorm te kiezen waar de **solidariteit, de samenwerking en het maatschappelijk belang** een prominente plaats krijgen.

Er ontstaat binnen de cultuursector vandaag de dag toch een mentaliteitswijziging die meer inspeelt op een **sociale en rechtvaardige maatschappij**. Dienstverleners die zich bij deze visie aansluiten kunnen zo ook een sterkere sector mee helpen uitbouwen. De keuze voor een coöperatief model visualiseert deze waarden.

Anderzijds willen we ook een product afleveren waar we samen trots op kunnen zijn en waar de opdrachtgever in één organisatie maximale return krijgt op het gebied van **zekerheid, kwaliteit en gedeelde ervaring**.

4 Bouwstenen voor een business plan

De hieronder uitgewerkte bouwstenen voor een business plan zijn gebaseerd op de inzichten, opgedaan bij de bevraging van de sector (zie bijlage). Hieruit kwamen een aantal belangrijke elementen naar voor:

- De **principiële bereidheid** van technici om een coöperatieve te overwegen.
- Het belang dat technici hechten aan hun autonomie en betrokkenheid bij het eindproduct.
- De interesse vanuit de **opdrachtgevers**, vanuit een maatschappelijke visie, zonder daarbij noodzakelijk deel te willen uitmaken van de organisatie.
- De **precaire en economisch zwakke positie** van de freelance technici en de daarbij behorende **prijszetting**.
- De loopbaancurve waarbij **oudere technici** vroegtijdig afhaken.

Vanuit de ervaring van de partners van dit blauwdrukproject zijn volgende zaken toegevoegd:

- De noodzaak om **starters** in het begin van hun loopbaan te begeleiden, gezien de per definitie tijdelijkheid van de opdrachten.
- Het belang van het **verdedigen** van de positie van starters op de arbeidsmarkt.
- De opportuniteiten voor **kansengroepen** om in te stromen in de sector.

Uit deze elementen is het idee voor een werknemers-coöperatieve met sociaal oogmerk gegroeid. Dit idee wordt hieronder verder uitgewerkt.

1.1 Projectnetwerk en aanpak

Het **opstellen van de coöperatieve** wordt geïnitieerd door de partners van dit blauwdrukproject, aangevuld met de investerende coöperanten. Bij het zoeken naar coöperanten willen we in de eerste plaats expertise op de verschillende deelmarkten en deeldomeinen samenbrengen. Deze groep weerspiegelt de groep investerende coöperanten in de Raad van Bestuur (RvB) en Algemene Vergadering (AV) en zal op de zelfde manier functioneren tot een formele aanstelling / verkiezing kan worden georganiseerd. Ze bepalen (indien mogelijk bij consensus) de beleidslijnen en structuren van de organisatie tot de oprichting en/of uitwerking.

Elk van de investerende coöperanten gebruikt zijn eigen netwerk om **draagvlak en wenselijkheid** af te toetsen. Een eerste toetsing is reeds gebeurd aan de hand van de enquête.

- Bij de bevraging van de opdrachtgevers is er nog veel twijfel, vooral omdat men niet vertrouwd is met de coöperatieve structuur. Wanneer we naar het verwachtingspatroon peilen zien we echter dat dit nauw aansluit bij de structuur en de zienswijzen die beschreven worden in deze blauwdruk. Men geeft ook aan in elk geval bereid te zijn om verder over een concrete uitwerking na te denken.
- Bij de bevraging van de technici geeft 45% aan eventueel mee te willen stappen in een coöperatief verhaal, 48% twijfelt. Ook hier is de twijfel vooral toe te

schrijven aan een gebrek aan concrete gegevens en een uitgewerkt model. Ook hier zien we een sterke link tussen het verwachtingspatroon en deze blauwdruk.

De **draagkracht** is afhankelijk van het vinden van voldoende investerende coöperanten die de waarden en principes wensen te onderschrijven en kapitaal en werkvolume kunnen inbrengen.

De **haalbaarheid** is afhankelijk van het feit of er een compromis kan gevonden worden tussen een aanvaardbare marktprijs en eerlijke verloning. (zie verder, financieel plan, berekening productieve dagprijs).

Daarnaast is het de vraag of **werkende coöperanten** die reeds een groot eigen klantenbestand hebben, bereid worden gevonden om hun klantenbestand mee in te brengen.

4.1 Stakeholderanalyse

De stakeholders zijn in te delen in vijf groepen:

- Technici
- Opleidingen
- Investeerders
- Sociale partners, beroepsverenigingen en tewerkstellingsorganisaties
- Klanten

De **technici** vormen de primaire groep stakeholders. Zij zijn de toekomstige coöperanten en genieten de primaire voordelen van de coöperatie. Deze groep kan verder opgesplitst worden in:

- Startende technici, die nood hebben aan een **starttraject** en begeleiding.
- De middengroep technici, die nood hebben aan **ondersteuning** om hun activiteiten maximaal te laten renderen.
- Oudere technici, die nood hebben aan een iets rustiger beroepsleven, maar daar een zeer grote **knowhow** tegenover kunnen stellen.

De technici genieten de voordelen van het samenwerkingsverband dat voor werk, betere arbeidsomstandigheden en continuïteit zorgt. Ze versterken door de inbreng van hun eigen werkvolume, hun langdurig engagement en gemeenschappelijke knowhow de coöperatieve.

Met de technici wordt op alle niveaus intensief samengewerkt. Ze hebben samen per definitie een meerderheid in de bestuursorganen.

De **opleidingen** hebben geen rechtstreeks belang bij de coöperatieve. De coöperatieve draagt bij tot het behalen van de doelstellingen van de opleidingen. De coöperatieve geeft immers de mogelijkheid om de overgang opleiding-werk te optimaliseren en de afgestudeerden op langere termijn te begeleiden en te ondersteunen. De opleidingen brengen daarbij de nodige knowhow in begeleiden, coachen en opleiden van de technici in.

Anderzijds draagt de deelname aan de coöperatieve bij tot de **marktkennis** en inzicht in de (opleidings-)behoeften van de markt.

Ook met de opleidingen wordt dus op de verschillende niveaus samengewerkt.

De **investeerders** komen uit verschillende groepen. Idealiter mikken we op investerende technici-coöperanten, maar gezien de precaire situatie van de groep technici vermoeden we dat dit niet ten volle haalbaar is. Anderzijds ligt de minimum investering lager dan het minimum kapitaal van vb. een EVBA.

We gaan daarom op zoek naar investeerders die de **waarden** van de coöperatieve onderschrijven, zonder daarom een belangrijke financiële return te wensen. Dit betekent echter niet dat de investeerders geen indirecte meerwaarde uit hun investering kunnen halen. De deelname aan de coöperatieve geeft zichtbaarheid aan de waarden en doelstellingen die hun eigen organisatie onderschrijft. Dit is te vergelijken met de uitstraling van een fair trade- of ecolabel.

Om mogelijke **belangenconflicten** te vermijden hebben de investeerders als groep steeds een minderheid in de organisatie.

Sociale partners (verenigd in sociale fondsen), **beroepsverenigingen**, **tewerkstellingsinitiatieven** (VDAB, …) en (indirect) **overheden** hebben gedeeltelijk gelijklopende doelstellingen met de coöperatieve. Het professionaliseren van de sector, het opleiden en begeleiden naar werk, het promoten van ondernemerschap en (zeer specifiek in deze sector) de continuïteit van werk zijn gedeelde opdrachten.

Het toeleiden en begeleiden van **doelgroepen** maakt, op een natuurlijke manier, integraal deel uit van de werking van de coöperatieve. De valorisering van individuele competenties en de sterke begeleiding maken de coöperatieve complementair aan deze partners.

Met deze partners wordt vooral op strategisch vlak samengewerkt. Het stroomlijnen van de doelstellingen, voor zover die in het belang van de technici zijn, en het vinden en optimaliseren van **bijkomende middelen voor bijscholing en begeleiding** vormen de kern van de samenwerking.

Tot slot zijn deze partners goed geplaatst om evoluties in zowel de **arbeidsmarkt** als de aandachtspunten van het **beleid** te voorspellen. Hun netwerken zijn bovendien transversaal waardoor ze een ruimer, breder beeld van de gehele arbeidsmarkt hebben.

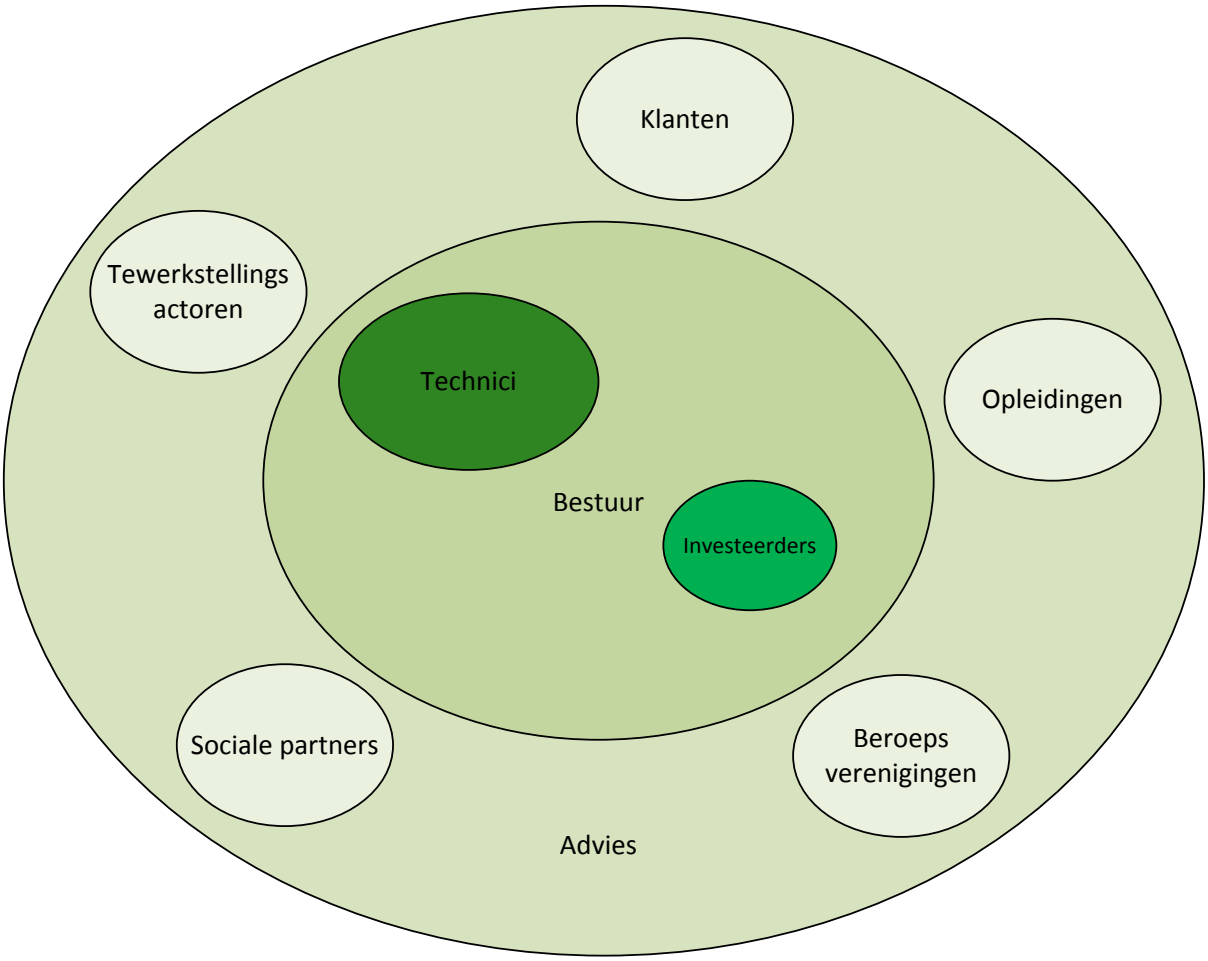
In de dagelijkse werking ondersteunen deze partners de organisatie met **knowhow** en netwerken. Ze hebben geen plaats in de beleidsorganen maar maken deel uit van een reflectiegroep die het beleid van de organisatie ondersteunt.

De “markt” bestaat uit verschillende types **klanten**. Enerzijds zijn er eindgebruikers, gezelschappen en schouwburgen die beroep doen op freelance technici. Anderzijds zijn er organisaties die technici, al dan niet als deel van een pakket, verder verhuren. Het kan dan gaan over verhuurbedrijven, interimkantoren of leveranciers van diensten.

Naast de evidente voordelen (efficiëntiewinst, zekerheid, kwaliteit, flexibiliteit, …) bezorgt de samenwerking met de coöperatieve hen ook een **positief, sociaal, duurzaam**

imago. De klanten zorgen ook voor een noodzakelijk draagvlak en werkvolume. Anderzijds is er een zekere spanning tussen de financieel-economische eisen van klanten en de coöperatieve.

Zij hebben per definitie geen formele stem in de organisatie omdat er een belangenconflict bestaat tussen de doelstellingen van de coöperatieve en hun eigen doelstellingen. Dit betekent echter niet dat hun inbreng niet nuttig kan zijn. Ze zijn een belangrijke **barometer voor de evoluties in de markt en de geleverde kwaliteit**. Ze maken deel uit van een reflectiegroep die het beleid van de organisatie ondersteunt.



Samengevat werken we aan een gezonde balans tussen de verschillende stakeholders waarbij het belang van de coöperatieve als geheel centraal staat.

4.2 Corporate Governance

De corporate governance start aan de **basis**. Een opdrachtencoördinator die, samen met de technici die actief zijn in een bepaalde periode, het **werkoverleg** vormt. (Wanneer de groep te groot wordt splitst ze op.) Zij bepalen de keuze en verdeling van de opdrachten,

doen voorstellen voor het aantrekken van nieuwe medewerkers, het bijsturen van de organisatie en de opleidingen.

Parallel hieraan is er een **opleidingsoverleg** dat de lesgevers en de opleidingscoördinator samenbrengt. Hierin worden de opleidingsnoden en de acties om daaraan tegemoet te komen besproken.

De **opdrachtencoördinator** zorgt voor het aantrekken van en onderhandelen over opdrachten. Hij stuurt de technici aan, volgt de individuele trajecten op (Opleiding, competenties, enz.), fungeert als back-up voor de technici en handelt de financiële en administratieve zaken af. (Op termijn kan dit ondersteund worden door een intern of extern administratief team).

De **algemene vergadering (AV)** is samengesteld uit alle investerende coöperanten en werkende coöperanten. De werkende coöperanten hebben 60% van het totaal aantal stemmen, de investerende coöperanten 40%. Binnen elke groep geldt het principe één man – één stem.

De **raad van bestuur (RvB)** is samengesteld uit een afvaardiging van de investerende leden en een afvaardiging van de werkende coöperanten in een 40/60% verhouding. In de raad van bestuur kunnen zowel interne als externe experten gekozen worden, elke groep bepaalt welke vertegenwoordiging het meest functioneel is. Stichtende vennoten zoals de opleidings- en tewerkstellingspartners kunnen een vaste afvaardiging hebben in de raad van bestuur. De opdrachtencoördinatoren en de opleidingscoördinator zijn waarnemend lid van de raad van bestuur.

De raad van bestuur wordt bij de opstart verkozen. Daarna wordt er **tweejaarlijks** een verkiezing georganiseerd waarbij telkens de helft van de plaatsen verkiesbaar zijn. Op die manier wordt continuïteit in het bestuur gegarandeerd.

De opdrachtencoördinatoren, de opleidingscoördinator en twee afgevaardigden van de RvB vormen het **dagelijks bestuur**. De RvB kiest daarvoor twee experten uit eigen rangen, die rapporteren aan de RvB.

Iedereen kan, mits het nodige engagement en het aankopen van een **werkingsaandeel**, werkend coöperant worden. Men wordt investerend lid op basis van een **investeringsaandeel**.

Hoewel de **reflectiegroep** geen formeel orgaan is vinden we het belangrijk ze hier te vermelden. De reflectiegroep wordt samengesteld uit klanten en vertegenwoordigers van sociale fondsen, arbeidsmarktactoren en beroepsverenigingen. Ze evalueren onafhankelijk de kwaliteit van de werking en adviseren de verschillende beleidsorganen in verband met arbeidsmarktevoluties.

4.3 Marketing en communicatie

De markt waarop de coöperatieve wil inspelen is **gemengd**. Het gaat zowel om private als semipublieke organisaties die gebruik maken van de diensten van technici. Concreet gaat het om gemeentelijke diensten, cultuurcentra, gezelschappen, musea, eventbedrijven, hotels, festivals, … Kortom iedereen die professioneel met publieksactiviteiten bezig is en daarbij techniek (en dus technici) nodig heeft.

Het nieuwe **kunstendecreet** legt meer nadruk op, en verschuift middelen naar, projecten in de plaats van structurele ondersteuning. De vraag naar “creatieve” technici die op projectbasis zal hierdoor gevoelig stijgen.

Op de private markt werkt men met steeds **kortere productietermijnen** waardoor een grotere fluctuatie in het werkvolume ontstaat. Er is behoefte aan snel inzetbare technici die zich snel kunnen inwerken in de organisatie en die zich engageren in het eindresultaat.

De persoonlijke relatie en **vertrouwensband** tussen opdrachtgever en technicus is hierbij essentieel. Men wenst niet met een willekeurige technicus te werken, maar wil een relatie die past binnen de artistieke visie of bedrijfscultuur. Anderzijds wil men zekerheid dat bij ziekte of een ander probleem de opdracht op een kwalitatief evenwaardige manier wordt uitgevoerd. De deadlines zijn immers absoluut, het publiek wacht niet.

De organisaties zijn hoofdzakelijk **kleinschalig**, willen zich kunnen toeleggen op hun kerntaak en willen daarbij het aandeel administratie en organisatie minimaliseren. Hun schaalgrootte maakt dat ze vaak niet in staat zijn om optimaal gebruik te maken van tewerkstellingsmaatregelen.

Tot slot is het **sociale, duurzame imago** voor de meeste organisaties zeer belangrijk. Ze werken immers voor een publiek dat hieraan gevoelig is.

De coöperatieve wil hierop inspelen door:

- Een gecentraliseerde maar **persoonlijke service** te leveren waarbij grote aandacht wordt besteed aan het matchen van de technici met de opdrachtgever. De opdrachtgever weet wie er komt en wat hij kan verwachten, ook op persoonlijk, artistiek en inhoudelijk vlak.
- **Zekerheid** te bieden dat bij ziekte, probleem, enz. vervanging voorzien is die een gelijkwaardige kwaliteit kan leveren en op de hoogte is van alle details van de opdracht.
- Zekerheid te bieden dat de technici de nodige opleiding en training hebben in het kader van de **veiligheidswetgeving**.
- De technici te **ondersteunen** op het vlak van organisatie en logistiek zodat ze zich kunnen toeleggen op hun kerntaak.
- Een **efficiënte organisatie** na te streven waardoor de administratief-organisatorische last niet bij de opdrachtgever komt te liggen.
- De garantie te bieden dat alle activiteiten binnen de **wettelijke grenzen** worden uitgevoerd.
- **Bijkomende diensten** aan te bieden, zoals opleiding voor de vaste kern van de opdrachtgever.

- Een duidelijk **sociaal geëngageerd en duurzaam** beleid te voeren.

De andere spelers zijn op te delen in twee groepen:

Individuen:

- Zelfstandige technici
- Technici werkend via SBK's en Interim kantoren
- Technici werkend via Payroll systemen
- Vrijwilligers
- Informele economie
- Administratiekantoren voor cultuurwerkers

In deze groep is het persoonlijke contact aanwezig, maar mist de ondersteuning en zekerheid.

Bedrijven:

- Bedrijven of organisaties ten behoeve van één individuele technicus, het kan dan gaan om een BVBA, EVBA, maar ook over een VZW die als vehikel dient om de tewerkstelling van één enkele werknemer te organiseren. De grens met schijnzelfstandigheid is soms niet veraf.
- Crew services die een gelijkaardige hoofdactiviteit hebben maar zich vooral op het leveren van grote groepen assistenten toeleggen.
- Verhuurbedrijven met totaalservice waarbij techniek een bijproduct is.
- Eventorganisatoren

In deze groep is de ondersteuning en zekerheid aanwezig, maar mist de persoonlijke aanpak.

In beide groepen is matching, het sociale engagement en het opleidingsaspect zo goed als niet aanwezig. Beide groepen werken aan zeer lage prijzen, vaak ten koste van de individuele technicus. Dit maakt dat er weinig kansen zijn voor de technicus om zich verder te ontwikkelen of bij te scholen.

We zijn er van overtuigd dat er ruimte is op de markt voor een dergelijk initiatief. De **prijszetting** is echter niet evident. Wanneer ten volle binnen het wettelijk kader en conform de verschillende cao's gewerkt wordt is het niet evident om marktconforme prijzen te hanteren. De dagprijzen (voor 10u) liggen momenteel rond 250€ incl. BTW, het is niet evident om binnen deze prijs een eerlijke tewerkstelling te organiseren. Bijkomend probleem is dat een gedeelte van de opdrachtgevers niet BTW plichtig zijn.

Uit een voorafgaande enquête blijkt dat het, voor zowel technici als voor werkgevers, niet duidelijk is hoe de verhouding tussen de totale loonkost van een werknemer en een zelfstandige of externe medewerker ligt. We zien hierin een mogelijkheid om door middel van **sensibilisering** tot een draagvlak te komen voor een meer realistische prijszetting. We werken momenteel aan een gedetailleerde vergelijking van de verschillende tewerkstellingssystemen.

Uiteraard zal ook ingezet worden op het **minimaliseren van de overheadkost** zodat de technicus maximaal kan genieten van de inkomsten uit zijn arbeid. Dit betreft in de eerste instantie het optimaliseren en automatiseren van communicatie, planning en administratieprocessen waardoor voldoende tijd blijft voor persoonlijk contact en begeleiding.

De contacten binnen de sector verlopen **hoofdzakelijk informeel**, buiten de geëigende kanalen. Dit is vb. duidelijk te zien aan het beperkte aantal vacatures die bij VDAB en andere tewerkstellingsactoren aanwezig zijn in verhouding tot de totale tewerkstelling. De promotie voor de coöperatieve dient dus in de eerste plaats de netwerken van de technici, opdrachtgevers en de adviesgroep aan te spreken.

De **promotie** zet vooral de coöperatieve waarden in de kijker: sociaal engagement, diversiteit, eerlijke verloning, duurzaamheid, veiligheid en opleiding zijn kernwoorden. Deze waarden worden uitgedragen door de technici, het corporate image en de praktijk op de werkvloer.

Daarnaast wil de coöperatieve zich **actief engageren** in de verschillende netwerken om door participatie deze waarden te verspreiden.

Het **coöperatieve voordeel** zit in de samenwerking, het delen van knowhow en de mix tussen de drie groepen technici. Hierdoor kan binnen een eerlijke duurzame arbeidsrelatie worden ingespeeld op de noden van een sterk variabele markt.

4.4 HRM

De **geplande betaalde tewerkstelling** is moeilijk in te schatten omdat die grotendeels in rechtstreeks verband staat met het aantal opdrachten. Er moet wel een minimum tewerkstelling van 10 deeltijdse eenheden gegenereerd worden om de overhead en opleidingskost te kunnen dragen (zie berekening financieel plan). Om een voltijds coördinator te kunnen verantwoorden moet er voldoende arbeidsvolume zijn.

Profielen

We zien binnen de opstartfase volgende profielen als noodzakelijk:

De **opdrachtencoördinator** is de spil van de werking, hij verzorgt de contacten met klanten, verzorgt de administratie, coacht en plant een groep technici. Dit is een ervaren technicus op het niveau specialist. In een opstartfase voorzien we hiervoor een deeltijdse betrekking.

De **opleidingscoördinator** verzorgt de opleidingen en de individuele trajecten van de technici. Dit is een ervaren technicus met pedagogische achtergrond. In de opstartfase kan deze functie in freelance-verband worden ingevuld of van één van de opleidingen betrokken worden. Afhankelijk van de participatie van doelgroepen lijkt het ons ook haalbaar om deze functie gedeeltelijk te laten subsidiëren.

Assistenten zijn technici met een beperkte, maar voldoende ervaring om onder leiding van een technicus te kunnen functioneren. Het is een hoofdzakelijk technische functie. Ze

worden vaak in grotere crews ingezet als stage hands of sjouwers. Dit is een typische doorgroeifunctie. Men start als assistent en groeit meestal na 5 jaar ervaring door tot technicus. In een startfase worden deze functies met freelancers ingevuld.

De **technici** kunnen zowel polyvalente technici zijn, als technici die de specialisten ondersteunen. Het is een hoog technische functie met een grote complexiteit en een redelijk artistieke component. Zij zijn in staat om een deeltaak van een voorstelling autonoom uit te voeren. In een startfase worden deze functies met freelancers ingevuld.

Specialisten-technici zijn expert in een bepaald vakgebied. Het gaat om licht, klank of beeldtechnici en operators. Ook riggers vallen onder deze groep. Tot slot vallen stage managers en organisatoren onder deze groep. Al deze specialisten hebben gemeen dat ze autonoom een bepaald vakgebied kunnen coördineren en uitvoeren. Dit is zowel technisch als artistiek een complexe functie met een grote autonomie en verantwoordelijkheid. Het zijn zij die tijdens complexe voorstellingen aan de knoppen zitten en actief meespelen met de vertolkers. In een startfase worden deze functies met freelancers ingevuld.

Tot slot zijn er de **stagiairs**. Dit kunnen studenten zijn of technici die via leren op de werkvloer het vak wensen te leren. Ze worden via een individueel leertraject begeleidt door een technicus van de coöperatieve.

Zeker in de **opstartfase** zullen een gedeelte van de technici en lesgevers per opdracht betaald worden, waardoor de kost in principe bijna evenredig is met de inkomsten. Verder wordt de mogelijkheid onderzocht om de tewerkstelling te laten meegroeien met de organisatie en de opdrachten.

Verloning

We gaan er van uit dat de verloning conform aan de **cao voor PC 304** gebeurt. Hierbij is er echter een probleem. De spanning tussen de marktconforme prijs en de werkelijke productieve kost is behoorlijk groot.

Uit de enquête bleek dat een marktconforme prijs voor een assistent rond de 220 € voor een dag van 10u bedraagt. Voor een podiumtechnicus is dit 250 € en voor een specialist 280 €. Gaan we uit van een overheadkost van 20% voor coördinatie en algemene werking en het feit dat de marktprijzen BTW inclusief zijn, dan komen we tot de volgende berekening van het bedrag dat overblijft voor het dekken van de loonkost[1] van de technici. (Hierbij moet worden opgemerkt dat een groot gedeelte van de opdrachtgevers niet BTW plichtig zijn.):

	Loonkost technicus	Overhead Coop	incl. overhead	BTW incl.
Assistent	151,52	30,30	181,82	220,00

[1] Voor de berekening van de loonkost is gebruik gemaakt van volgende gegevens: 38U/week, RSZ werkgever 35%, vakantiegeld 89%, Verzekering 0.6%, kosten op jaarbasis 2618 €. Op deze basis wordt een jaarkost berekend die dan door het aantal uren wordt gedeeld. Om tot de dagprijs te komen wordt dit bedrag vermenigvuldigd met 10 U, wat het gebruikelijke aantal uur per dag is.

Podiumtechnicus	172,18	34,44	206,61	250,00
Specialist	192,84	38,57	231,40	280,00

Wanneer we op basis van het minimumloon (21 jr. 1500 €) de zelfde (omgekeerde) berekening maken komen we tot het volgend resultaat:

	Loonkost technicus	Overhead Coop	incl. overhead	BTW incl.
Minimumloon (21 jr)	170,00	34,00	204,00	246,84

Binnen de marktconforme prijzen is het zo goed als niet haalbaar om zelfs maar het minimumloon voor een assistent of podiumtechnicus te betalen.

Maken we de zelfde berekening op basis van de CAO die voor de sector gebruikelijk is (PC 304) dan komen we tot het volgende resultaat:

		Loonkost technicus	Overhead Coop	incl. overhead	BTW incl.
Assistent	C, 5 jr., 1.984,50 bruto / mnd	230,00	46,00	276,00	333,96
Podiumtechnicus	C+ , 10 jr, 2.416,58 bruto/mnd	280,00	56,00	336,00	406,56
Specialist	C+ , 10 jr	280,00	56,00	336,00	406,56

De kostprijs op basis van de CAO voor PC 304 ligt dus gemiddeld 50% hoger dan de marktprijs.

Deze berekeningen zijn gemaakt in de veronderstelling dat elke dag productief is en dus gefactureerd kan worden. Er is daarbij geen ruimte voor opleiding, ziekte of niet productieve dagen door planningsproblemen. We schatten dat de werkelijke productiviteit[2] op 76% ligt.

Deze kloof is niet eenvoudig te dichten. Weliswaar denken we dat er een bereidheid bestaat om een faire prijs te betalen, maar een stijging van 50% lijkt niet realistisch.

Verder is het de vraag of de mix jong / oud en de eventuele tewerkstellings- en opleidingssubsidies ervoor kunnen zorgen dat de hogere kostprijs van oudere technici kan gedekt worden.

In de sector is niet zozeer het loon op zich, maar zijn de **werkvoorwaarden** doorslaggevend als het om rekrutering en retentie gaat. De meeste organisaties werken in theorie conform de CAO, maar in praktijk wordt er veel extra werk op “vrijwillige” basis gedaan en dus niet vergoed.

[2] Dit percentage is berekend op het feit dat een aantal dagen niet productief, lees aan te rekenen aan een opdrachtgever, zijn. Het gaat om bijscholing (6d), ziekte (6d), verloren dagen door vb. planningsproblemen (12d), dagen administratie (3d) en voorbereidend werk (24d).

De coöperatieve op zich wil weliswaar autonoom en onafhankelijk van externe financiering kunnen functioneren, maar dit betekent echter niet dat geen gebruik gemaakt wordt van **subsidies en tewerkstellingsmaatregelen** die ook voor andere spelers beschikbaar zijn. In tegendeel, de coöperatieve zal proberen deze voordelen te optimaliseren in het belang van de coöperanten. Het kan dan gaan over:

- Opleidingsondersteuning (IBO, …)
- Innovatieve methodes …
- Inschakeling en sociale tewerkstelling
- Stages / leertijd
- Arbeidshandicap
- 50+

De doelstelling hierbij is enerzijds het garanderen van een volwaardig loon aan de werknemer / coöperant en het dekken van de meerkost voor coaching en begeleiding. Anderzijds kan op deze manier een aanvaardbare marktprijs voor de opdrachtgever bekomen worden.

De mogelijkheden tot **vrijwilligerswerk** zijn zeer beperkt. De vraag is of randtaken als opleiding, coaching en voorbereiding in een opstartfase als vrijwilligerswerk gedaan worden?

4.5 Financieel plan

We bekijken eerst de **kostenstructuur**. Deze kan worden uitgesplitst in vaste, wederkerende kosten, investeringen en variabele kosten.

De **vaste kosten** bestaan hoofdzakelijk uit het werk van de coördinator en de infrastructuur die hij gebruikt.

Coördinatie	110	dagen	280,00	30.800,00
Huur kantoor	12	maand	250,00	3.000,00
Communicatie				3.000,00
Verplaatsing coördinator	10000	km	0,33	3.300,00
				40.100,00

De **investeringen** bestaan in de eerste plaats uit een IT systeem om de coördinatie te kunnen uitvoeren. We schrijven dit af op 4 jaar.

Software				8.000,00
Hardware				4.000,00
				12.000,00
Afschrijving	4	Jaar		3.000,00

De **variabele kosten** beperken zich in een opstartfase tot de opleidingskost.

Opleiding	10	dagen	340,00	3.400,00

	3.400,00

Dit brengt de **totale overheadkost** op 46.500 €.

Wanneer we uitgaan van een gemiddelde kostprijs van 210 € per dag / technicus (dit is een compromis tussen de marktprijs en de prijs op basis van de CAO voor PC 304, gemiddelde factuurprijs inclusief BTW 305 €) dan genereren we per dag / technicus 42 € overheadkost. Op basis hiervan berekenen we het **minimum aantal opdrachten** dat nodig is om de overhead te dragen.

Gemiddelde overhead per dag	42
Overheadkost	46.500
Aantal opdrachten	1107
Aantal opdrachten per jaar	120
Aantal opdrachten in jaareenheden	9,22

De kostprijs van deze tewerkstelling bedraagt:

Aantal opdrachten	1.107,14
Gemiddelde loonkost	210,00
Totaal	232.500,00

Om de investeringen de dragen en voldoende cashflow (3 maanden buffer) te voorzien moet een minimum kapitaal van 81.000 € voorzien worden.

Vaste Kosten	10.025,00
Investeringen	12.000,00
Variabele kosten	850,00
Kostprijs opdrachten	58.125,00
	81.000,00

Om dit **kapitaal** bij elkaar te brengen gaan we op zoek naar zowel werkende als investerende vennoten. Aan de werkende vennoten wordt een beperkt aandeel aangeboden van 250 €. Aan de investerende vennoten bieden we een aandeel van 5.000 € aan.

Type vennoot	aantal	bedrag	totaal
Werkende vennoten	10	250,00	2.500,00
Investerende vennoten	20	5.000,00	100.000,00
			102.500,00

De eventuele **winst** wordt, met een maximum van 6% aan de coöperanten uitgekeerd. Hiervan wordt 40% gereserveerd voor de investerende coöperanten in de vorm van

dividenden, 60% wordt gereserveerd voor de werkende coöperanten in de vorm van ristorno's en wordt verdeeld op basis van het aantal gewerkte dagen.

Binnen de huidige marktsituatie is het zo goed als onmogelijk om een **marge** te genereren zonder de reeds precaire situatie van de technici verder in gevaar te brengen.

5 Evaluatie van de coöperatieve werking

We hebben, na onderzoek van meerdere pistes, uiteindelijk gekozen voor een **werknemers-coöperatieve met sociaal oogmerk**. Deze sluit het best aan bij de vraag van de technici die de kern vormen van de organisatie. Het samen sterker op de markt staan, in combinatie met een zekere autonomie van de individuele technicus en het sociale aspect waarbij de combinatie toeleiden op de arbeidsmarkt, werkbaarheid, eerlijke verloning en duurzame tewerkstelling samengaan kan o.i. alleen in een werknemers-coöperatieve verwezenlijkt worden.

Onderzochte, maar verlaten pisten zijn:

- Een klanten-coöperatieve, die we verlaten hebben wegens belangenconflict.
- Een VZW, deze vorm heeft in het verleden aangetoond te beperkend te zijn voor dit soort activiteiten.
- Andere, meer commerciële vormen (BVBA, NV, …) sluiten niet aan omdat het belangrijkste kapitaal van de organisatie de menselijke knowhow is en omdat de doelgroep technici heeft aangegeven autonomie zeer belangrijk te vinden.

1.1 Link met de ICA definitie

> A co-operative is an autonomous association of persons united voluntarily to meet their common economic, social, and cultural needs and aspirations through a jointly-owned and democratically-controlled enterprise.
>
> Co-operatives are based on the values of self-help, self-responsibility, democracy, equality, equity and solidarity. In the tradition of their founders, co-operative members believe in the ethical values of honesty, openness, social responsibility and caring for others.

De coöperatieve is een **autonome verenging** van technici die samen en **solidair** hun diensten aanbieden. Ze verklaren zich bereid om expertise en opdrachten uit te wisselen, bij te dragen aan een gemeenschappelijke structuur en logistiek, elkaar te ondersteunen en samen het opleidings- (en dus kwaliteits-) niveau te verhogen. Ze zetten zich in om startende technici op weg te helpen en om oudere technici aan het werk te houden. Hierdoor versterken ze hun marktpositie als groep.

Het doel is dus dubbel en onlosmakelijk verbonden. Enerzijds is er een onderling belang waarbij de verschillende coöperanten door samenwerking elkaars positie versterken. Anderzijds is er ook een maatschappelijke doelstelling omdat aandacht wordt besteed aan doelgroepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.

De **werkende vennoten** maken gebruik van de diensten van de coöperatieve om hun activiteiten te bundelen en te organiseren. De coöperatieve vormt als het ware de backoffice voor hun activiteit. Hun belangrijkste inbreng is de knowhow en ervaring. Hoewel dit (menselijk) kapitaal niet in de financiële verrichtingen voorkomt is het onontbeerlijk voor de werking. Het is zeer belangrijk dat ze zich eigenaar voelen van de coöperatieve en daarnaar handelen. De werkende vennoten hebben medezeggenschap in

de operationele en strategische keuzes en hebben de helft van de stemmen in de algemene vergadering.

De **investerende vennoten** maken indirect gebruik van de coöperatieve om hun doelstellingen te bereiken. De coöperatieve draagt immers hun waarden en visie uit. Zuiver financieel bezitten ze het kapitaal van de coöperatieve. Ze hebben medezeggenschap in de strategische keuzes en hebben de helft van de stemmen in de algemene vergadering.

De keuze om de klanten niet als dusdanig als vennoot op te nemen is ingegeven door het beperken van belangenconflicten. Dit betekent echter niet dat ze geen rol spelen in de controle van de coöperatieve. Ze kunnen een belangrijke bijdrage leveren in een adviserende functie.

Uiteraard kunnen zowel werkende vennoten, de opleidingen als klanten toetreden als investerende vennoten.

5.1 Link met de ICA principes

We geven hieronder de link met de ICA principes weer. In het kader krijgt U telkens eerst de originele omschrijving. Daarna verklaren we hoe we deze in praktijk brengen.

5.1.1 Vrijwillig en open lidmaatschap

> Co-operatives are voluntary organisations, open to all persons able to use their services and willing to accept the responsibilities of membership, without gender, social, racial, political or religious discrimination.

Iedereen die aan het gewenste profiel voldoet kan toetreden tot de coöperatieve. De toetreding houdt echter ook een duidelijk engagement in en is niet noodzakelijk een garantie op werk. Het engagement is afhankelijk van het profiel van de kandidaat coöperant.

Een startende technicus zal zich in de eerste instantie engageren tot een verdere persoonlijke ontwikkeling. Een technicus uit de middengroep zal zich vooral engageren tot het kwalitatief uitvoeren van opdrachten. Een technicus uit de ervaren groep zal zich engageren tot het begeleiden van startende technici. Een investeerder onderschrijft de waarden van de coöperatieve en kan enkel aanvaard worden indien er geen fundamentele belangenconflicten ontstaan door zijn lidmaatschap. Allen engageren zich om in het belang van de organisatie te werken en de waarden uit te dragen.

Om de verhouding tussen de verschillende groepen te respecteren en de draagkracht van de organisatie niet te ondermijnen is het mogelijk dat toetreding (tijdelijk) beperkt wordt. Dit heeft enkel tot doel de organisatie te beschermen tegen een te snelle groei of een kwaliteitsverlies.

5.1.2 Democratische controle door de leden

> Co-operatives are democratic organizations controlled by their members, who actively participate in setting their policies and making decisions. Men and women serving as

elected representatives are accountable to the membership. In primary co-operatives members have equal voting rights (one member, one vote) and co-operatives at other levels are also organised in a democratic manner.

Alle coöperanten maken deel uit van de algemene vergadering. Daarbij hebben de investerende en werkende coöperanten een gelijk medezeggenschap (50% stemmen per groep). De opleidingen maken als initiërende coöperanten deel uit van de groep investeerders. Elke coöperant heeft één stem.

De coöperanten vaardigen een aantal vertegenwoordigers af naar de Raad van Bestuur.

De werkende coöperanten hebben ook op operationeel niveau medezeggenschap. Ze maken deel uit van het werkoverleg en worden door hun coördinator vertegenwoordigd in het dagelijks bestuur. (zie ook 4.3 corporate governance)

5.1.3 Economische participatie door de leden

Members contribute equitably to, and democratically control, the capital of their co-operative. At least part of that capital is usually the common property of the co-operative. Members usually receive limited compensation, if any, on capital subscribed as a condition of membership. Members allocate surpluses for any or all of the following purposes: developing their co-operative, possibly by setting up reserves, part of which at least would be indivisible; benefiting members in proportion to their transactions with the co-operative; and supporting other activities approved by the membership.

Het kapitaal en eventuele winst wordt in de eerste plaats aangewend om de coöperatieve te versterken. Het gaat dan in de eerste plaats om:

- Opbouwen reserves voor onvoorziene omstandigheden (ziekte, niet betalen, etc.)
- Investeren in een nog betere ondersteuning van de technici
- Ondersteunen van nieuwe coöperatieven of andere activiteiten voor de sector

Anderzijds willen we zowel de investerende als de werkende coöperanten bij voldoende winst een beperkte return geven.

De eventuele winst wordt, met een maximum van 6% aan de coöperanten uitgekeerd. Hiervan wordt 40% gereserveerd voor de investerende coöperanten in de vorm van dividenden, 60% wordt gereserveerd voor de werkende coöperanten in de vorm van ristorno's en wordt verdeeld op basis van het aantal gewerkte dagen.

Binnen een kennisgerichte organisatie, waarin het belangrijkste kapitaal de menselijke ervaring en knowhow is, kan het immers niet zo zijn dat enkel de leverancier van de financiële middelen een return krijgt. We proberen door deze verdeling de balans tussen beide elementen in evenwicht te krijgen.

5.1.4 Autonomie en onafhankelijkheid

Co-operatives are autonomous, self-help organisations controlled by their members. If they enter into agreements with other organisations, including governments, or raise

capital from external sources, they do so on terms that ensure democratic control by their members and maintain their co-operative autonomy.

De coöperatieve (aandelen)structuur en de **verhoudingen** tussen de verschillende deelgroepen garanderen dat de organisatie niet afhankelijk wordt van één groep of een beperkt aantal coöperanten.

De **organisatie** van de algemene vergadering, de raad van bestuur, het dagelijks bestuur en het werkoverleg garandeert een maximale transparantie en democratische controle voor de coöperanten.

Het beperken van de invloed van partners met mogelijke **belangenconflicten** in de bestuursorganen garandeert de onafhankelijkheid. Het betrekken van die zelfde partners in adviserende organen zorgt ervoor dat de positieve inbreng bewaard blijft.

De **verkiezingen** van afgevaardigden, waarbij telkens slechts een deel van de afgevaardigden worden verkozen, vermijden schokken in het beleid en zorgen voor continuïteit. Bij de start van de organisatie worden alle functies d.m.v. verkiezing ingevuld. Na een eerste periode van 2 jaar worden de helft van de functies opnieuw verkozen. Daarna worden telkens tweejaarlijks de helft van de functies verkozen. Hierdoor hebben plotse crisissen of emotionele reacties minder invloed op de samenstelling van de verschillende organen.

Het feit dat de investeerders slechts de helft van de zeggenschap hebben garandeert een zekere **autonomie** voor de coöperatieve als geheel. Op die manier wordt de inbreng in geld gelijk behandeld als de inbreng in menselijk kapitaal.

De coöperatieve heeft in principe enkel een **beginkapitaal** nodig en is na de startfase niet meer afhankelijk van verdere ondersteuning.

5.1.5 Onderwijs, vorming en informatieverstrekking

Co-operatives provide education and training for their members, elected representatives, managers, and employees so they can contribute effectively to the development of their co-operatives. They inform the general public - particularly young people and opinion leaders - about the nature and benefits of co-operation.

We kiezen er binnen de coöperatieve voor om mensen in opleiding en nieuwkomers op de arbeidsmarkt kansen te geven en hen intensief te begeleiden. Voor de middengroep zorgen we voor continue bijscholing. Oudere technici trachten we doorstroomkansen te geven. We werken hier voor samen met steunpunten en opleidingsverstrekkers.

De **kennisontwikkeling en spreiding** binnen de coöperatieve maakt gebruik van de knowhow die aanwezig is binnen de opleidingen, het kenniscentrum en bij de coöperanten.

Hierbij zijn verschillende niveaus te onderscheiden:

- Opleiding rond coöperatief ondernemen
- Individuele trajecten, gebaseerd op de individuele behoefte
- Opleiding en ondersteuning van coachen en lesgevers

- Opleiding voor externen

Het opleidingstraject rond **coöperatief ondernemen** moet de coöperanten voldoende slagkracht geven om ten volle te participeren in de coöperatieve en het gedachtengoed uit te dragen. Daarnaast moet inzicht in loon, loonvoorwaarden en arbeidsvoorwaarden voor voldoende slagkracht bij het verdedigen van de coöperatieve principes zorgen.

De **individuele trajecten** zorgen voor een continu actualisering van de vaardigheden van de coöperanten op professioneel vlak. Het kan daarbij zowel gaan om missende competenties (starters), update of heroriëntering (oudere werknemers). De individuele trajecten worden op basis van individuele competentie-gebaseerde portfolio's bijgehouden en aangestuurd.

Leren kan daarbij zowel op informele, non-formele als formele wijze. De overdracht van ervaren naar startende technici, het "meenemen" in de praktijk, training, web-ondersteund leren en formele opleiding maken deel uit van de mogelijkheden voor een levenslang leren traject.

Het opleidingstraject en de ondersteuning van **coachen en lesgevers** zorgt voor een optimalisering van de begeleiding. Dit wordt aangestuurd door het opleidingsoverleg dat, samen met de lesgevers en coachen ook lesmateriaal ontwikkeld. (Boeken, online tools, externe opleidingen). Dit materiaal wordt ook extern gevaloriseerd.

Door opleidingen voor **externen** te organiseren spreid de coöperatieve zijn knowhow, maar wordt het opleidingsaanbod meteen ook getoetst aan de externe realiteit. (En het rendement van de voorbereiding stijgt).

Bijzondere aandacht gaat naar **veiligheid en duurzaamheid** en de daarbij behorende attesten. (PBM, werken op hoogte, VCA podium, BA4-BA5, Hoogtewerker, Vorklift, Manitou, Touwtechniek, Layer, Vuurwerk). Waar mogelijk wordt van de attesteringsmogelijkheid van het ervaringsbewijs gebruik gemaakt.

5.1.6 Coöperatie tussen coöperaties

Co-operatives serve their members most effectively and strengthen the co-operative movement by working together through local, national, regional and international structures.

We hopen dat de coöperatieve **navolging** krijgt en dat de diverse coöperatieven en andere initiatieven voor cultuur zich verenigen. We streven er naar de koepelfederaties van technici, kunsten- en sociaal culturele organisaties te betrekken bij de coöperatie en op die manier de coöperatieve in te bedden in de **sector**.

Om efficiëntieredenen mag een coöperatieve niet te groot worden. We kiezen hier voor het principe van **kleinschalige grootschaligheid**. Door het aantal werkende leden in een kern te beperken blijft de directe democratie, de directe communicatie en het face to face contact bewaard. Dit is immers essentieel voor een vlot functionerende organisatie waar het inzetten van de individuele competenties tot de kern behoort.

Indien wel zo zou zijn is het aan te bevelen de coöperatieve op te splitsen. Meerdere gelijkaardige coöperatieve kunnen dan **samenwerken** en (de coördinatie van) opdrachten per deelsector of per regio verdelen.

De ideale grootteorde dient in de praktijk bepaald te worden, men kan daarbij denken aan de "**magical seven**". Dit is de vaststelling dat een gesprek, vergadering, overleg of bijeenkomst zich organisch splitst wanneer er meer dan 7 deelnemers zijn. Er ontstaan dan plots twee gesprekken waardoor de focus verloren gaat. Het zelfde geld voor arbeidsomgeving. Wanneer een kern van werkenden groter wordt, zal de betrokkenheid en het verantwoordelijkheidsgevoel t.o.v. de collega's en de organisatie verloren gaan.

5.1.7 Aandacht voor de gemeenschap

Co-operatives work for the sustainable development of their communities through policies approved by their members.

De coöperatieve draagt zijn **waarden en knowhow** uit naar de sector. Belangrijke onderwerpen naast vakspecifieke kennis zijn daarbij veiligheid, duurzaamheid en coöperatief ondernemen. Dit gebeurt op verschillende niveaus, maar vertrekt steeds vanuit het open source principe. Het uitgangspunt is dat kennis een gemeenschappelijk goed is dat vrij gedeeld moet worden om tot een kwalitatievere samenleving te komen.

Dank zij de samenwerking met het Kenniscentrum voor Podiumtechnieken en de Sociale Fondsen trachten we **ecologie en veiligheid** te promoten in de sector. We organiseren hier infomomenten voor alle werkgevers.

Door middel van promotie en informatieacties willen we het **gedachtengoed** van de organisatie uitdragen. Het streven naar een transparante eerlijke prijszetting, de werk-privé balans en haalbare loopbanen binnen de sector zijn aanleiding om onze knowhow en inzichten over te dragen.

6 Bouwstenen van deze blauwdruk

We zetten hieronder zeer kort de belangrijkste kansen en knelpunten op een rij en geven aan welke randvoorwaarden vervuld moeten worden om een coöperatief project te doen slagen.

1.1 Kansen

We zijn er van overtuigd dat het door ons uitgewerkte concept grote mogelijkheden biedt om niet alleen betere **werkomstandigheden** te creëren voor zowel startende, ervaren en oudere technici, maar ook een groot potentieel heeft voor het uitbouwen van een cultuur van **levenslang leren** en continue **loopbaanbegeleiding**. Hierdoor kan een **duurzame tewerkstelling** gecombineerd worden met per definitie tijdelijk werk.

6.1 Knelpunten

Het belangrijkste knelpunt kan worden samengevat in de vraag of het mogelijk is tot een eerlijke **prijszetting** te bekomen die leefbaar is voor de technicus en haalbaar is voor de

opdrachtgever. Wanneer hiervoor een redelijk **compromis** gevonden kan worden lijken de andere problemen zonder meer oplosbaar.

6.2 Randvoorwaarden

Belangrijkste randvoorwaarde is de **bereidheid** van zowel technici als klanten om mee te stappen in het verhaal. Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat de klanten afhankelijk zijn van subsidies en dus gebonden zijn.

Een bijkomende voorwaarde lijkt een betere bekendheid met de **uitgangspunten** van het coöperatieve gegeven. Uit de enquête blijkt dat de grote meerderheid van de bevraagden niet op de hoogte zijn van het potentieel, hoewel ze de basiswaarden waarop de coöperatieve gebouwd is onderschrijven. Tot slot is er het negatief **imago** dat de coöperatieve vorm heeft niet onbelangrijk, in Vlaanderen zowel als in het buitenland. Aan deze randvoorwaarden kan enkel door middel van **sensibilisering** gewerkt worden.

BIJLAGEN

7 Bijlage 1: Sectorbevraging en analyse

7.1 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.

7.2 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.

7.2.1 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.

7.2.1.1 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**

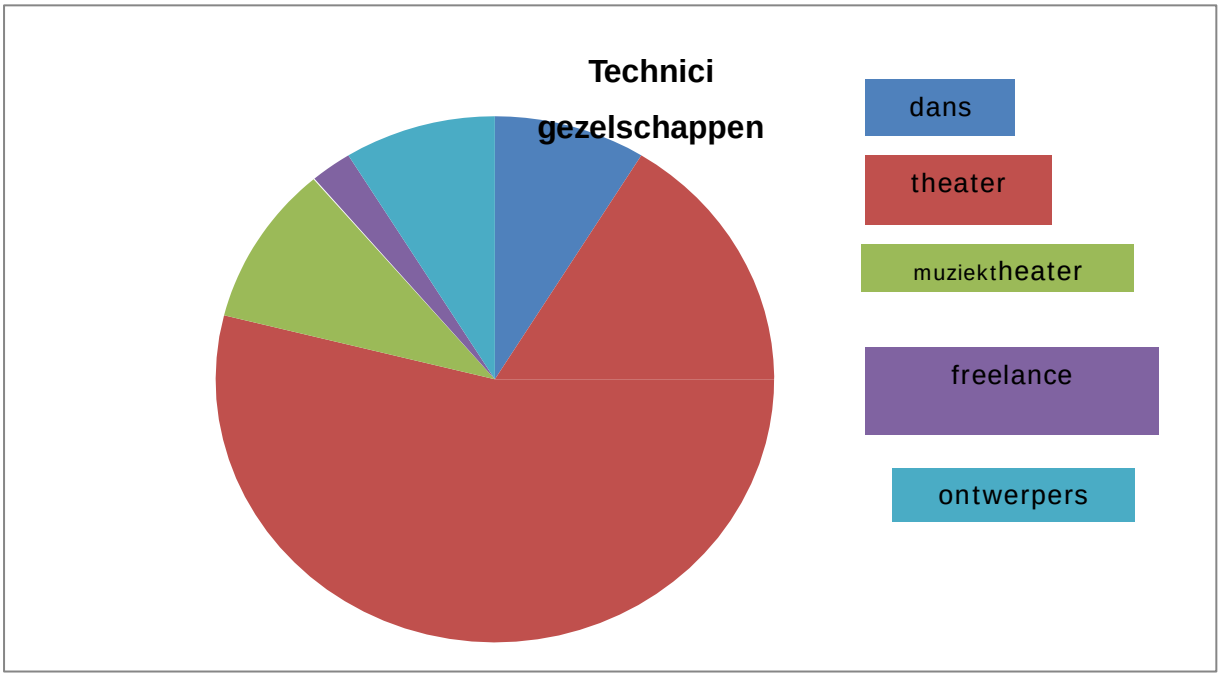
7.2.1.2 Gezelschappen

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



7.2.1.3 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.

7.2.1.4 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.

7.2.1.5 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

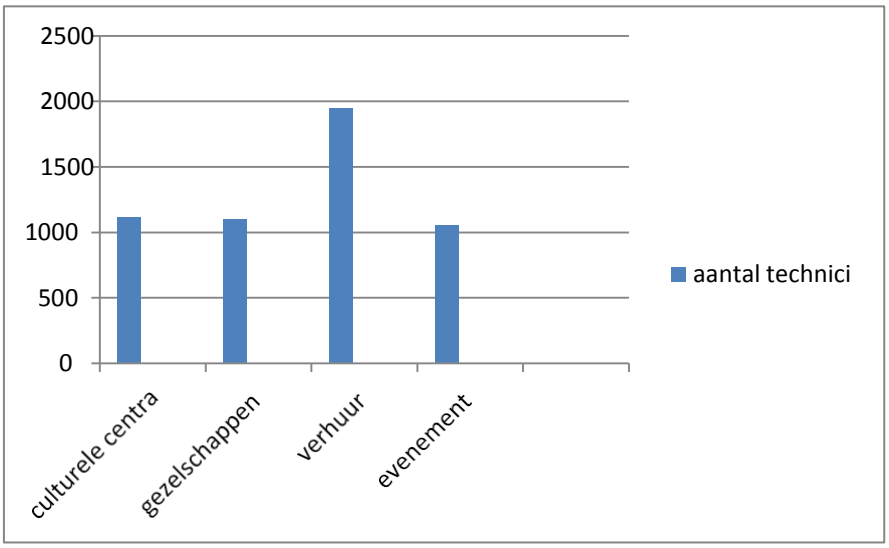
- 24 % assistenten
- 47 % technici (25 % all round en 22% gespecialiseerd)
- 16 % verantwoordelijken (waarvan 10 % chef en 6 % eindverantwoordelijke)
- 3 % ateliermedewerkers

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**



7.2.2 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.

7.3 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

7.3.1 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% .

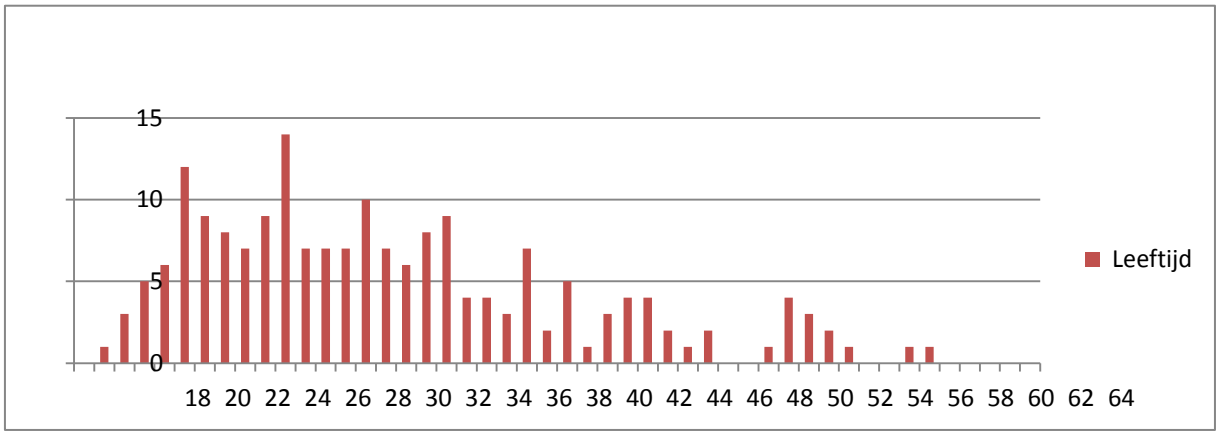
Daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat de enquête specifiek de freelance technici bevroeg, die uiteraard een kleinere groep binnen het geheel vormen.

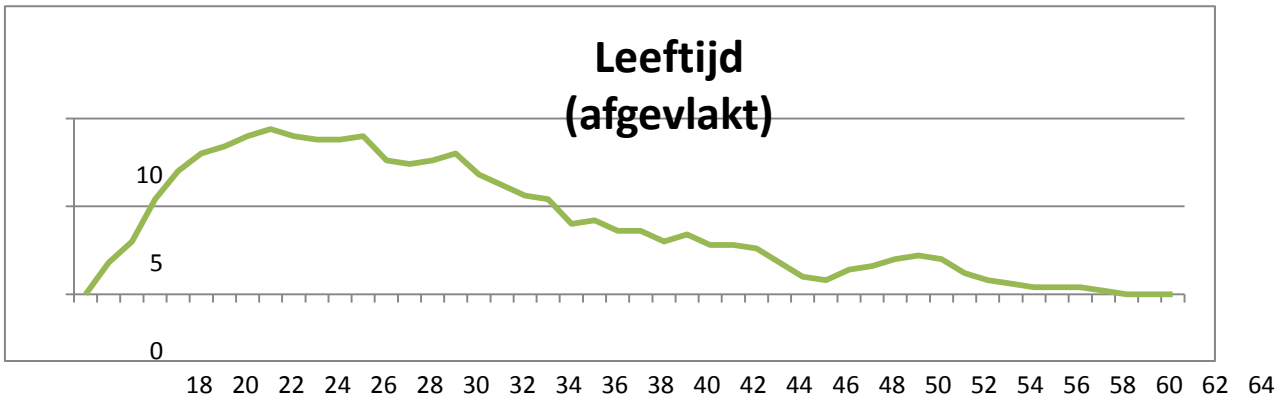
7.3.1.1 Leeftijd

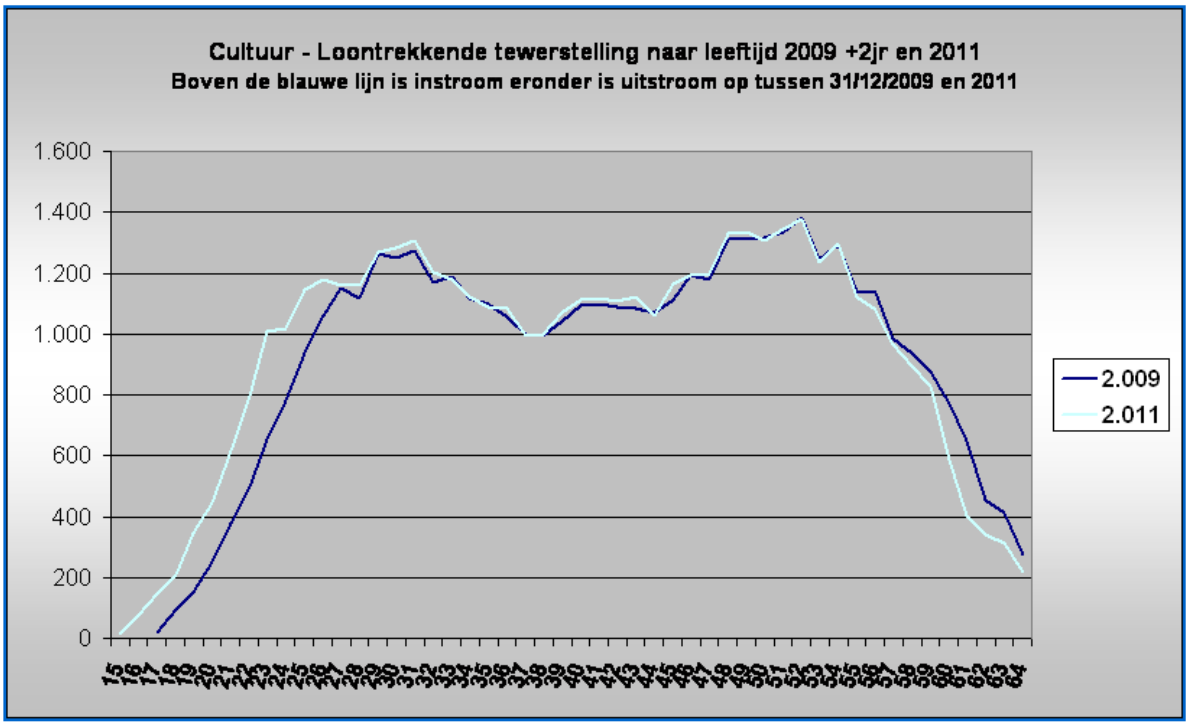
190 respondenten vulden hun leeftijd in. Hieruit blijkt een vrij goede spreiding in de gemeten groep.

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%





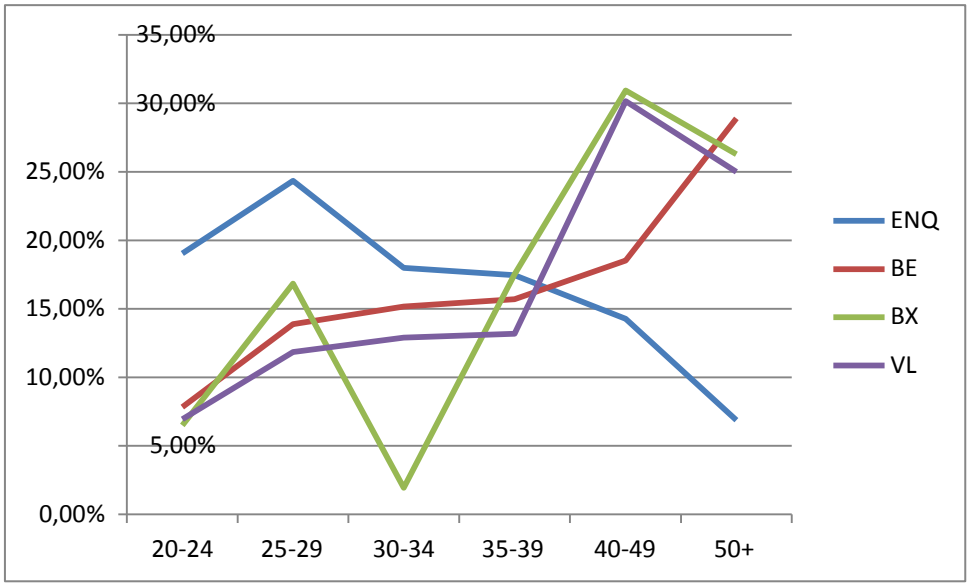


Gegevens cultuur loontrekkend http://www.npdata.be/BuG/173-Tewerkstelling-leeftijd/Tewerkstelling-leeftijd.htm

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.



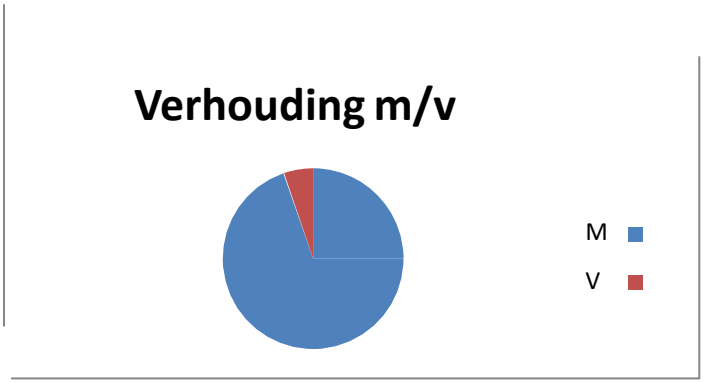
cijfers 2011: http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/absoluut/

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

7.3.1.2 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.



7.3.1.3 Woonplaats

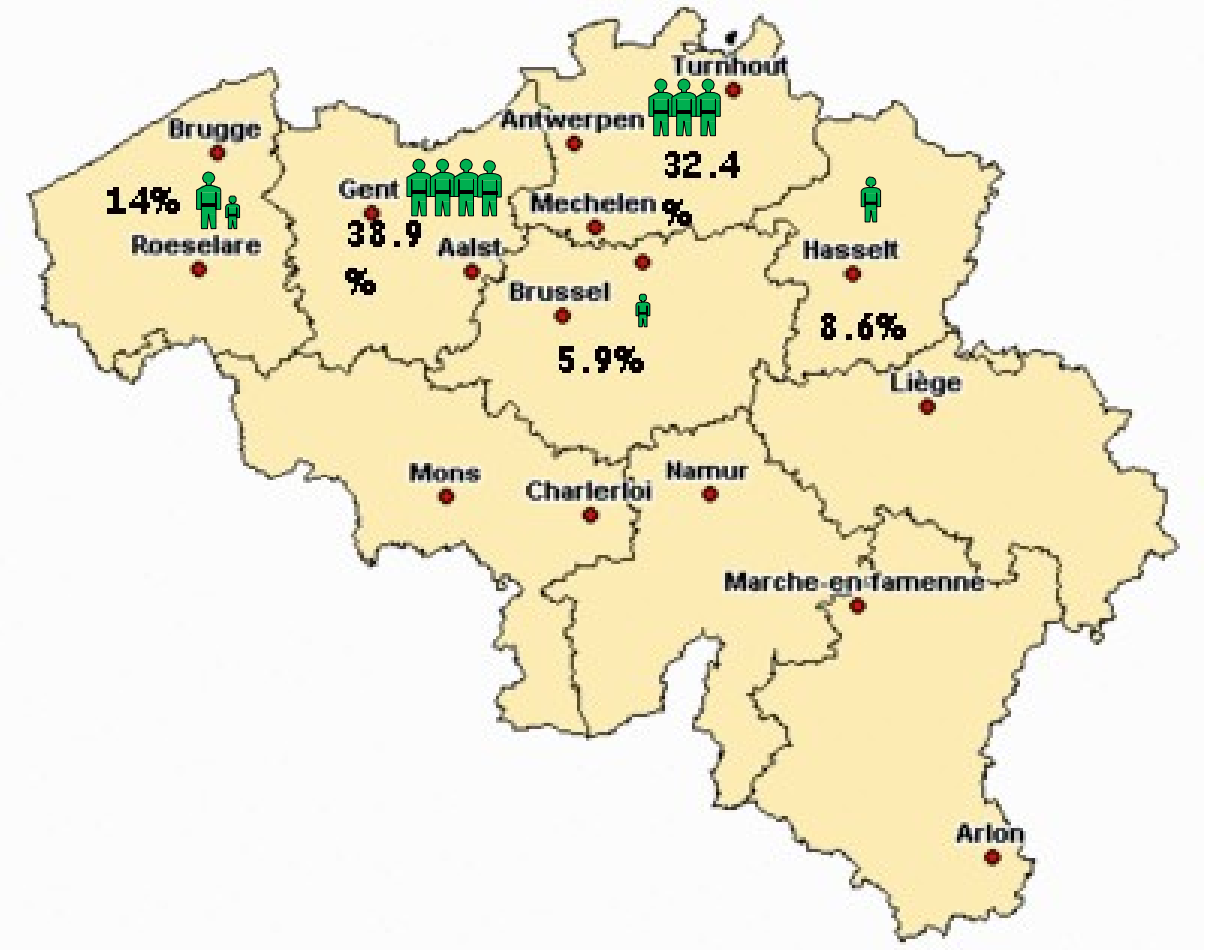
185 deelnemers hebben hun postcode ingevuld. Op basis van het eerste cijfer van de postcode zijn de deelnemers ingedeeld in de verschillende regio's. Op die manier krijgen we een beeld van de woonplaats van de freelance technici.

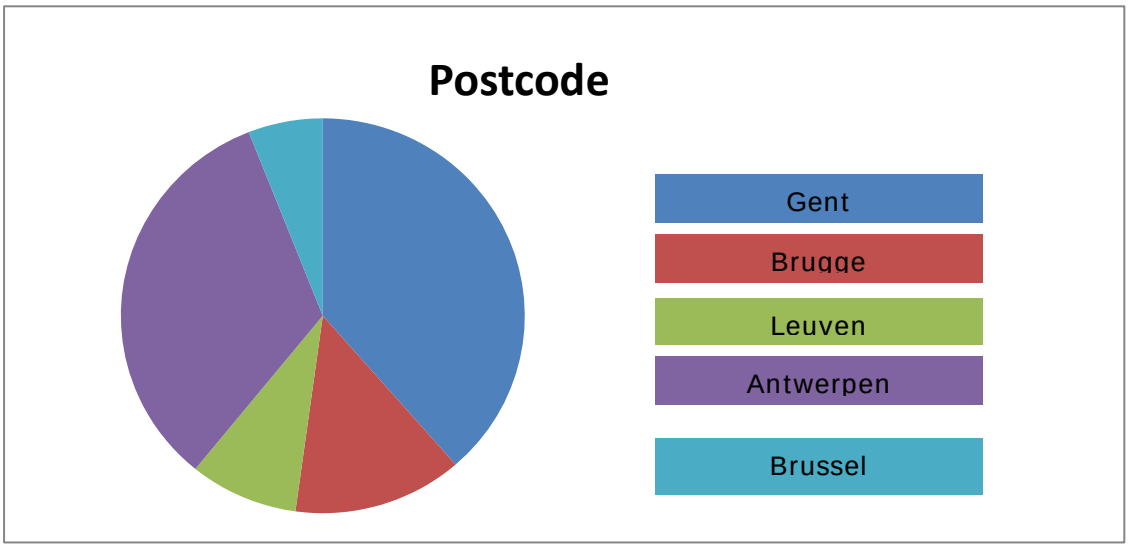
Hieruit blijkt dat een groot deel van de bevraagden in de regio's Antwerpen en Gent wonen.

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

7.3.1.4 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%

7.3.1.5 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.

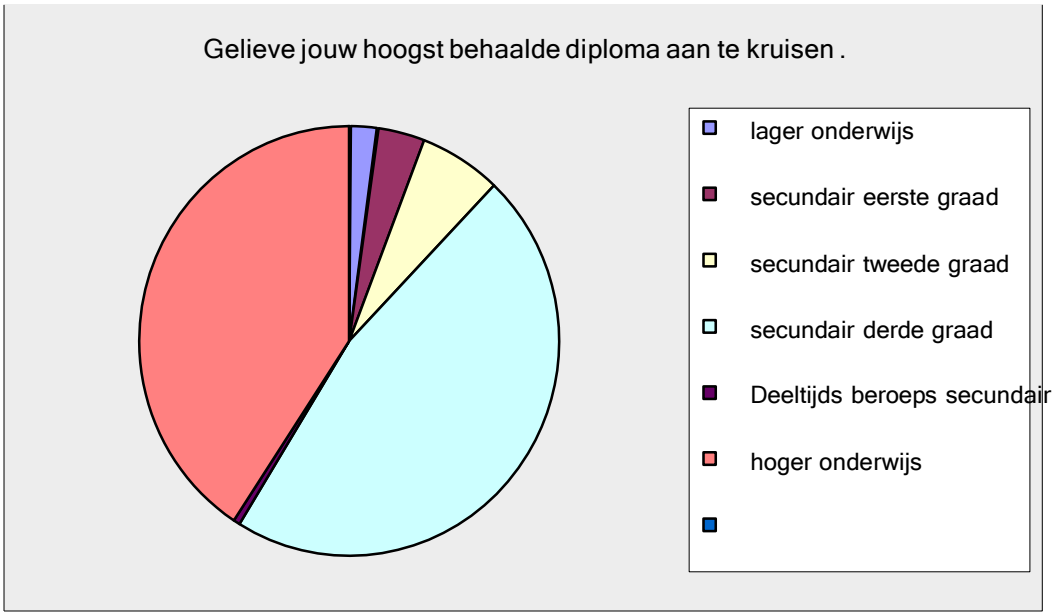
Wanneer we deze resultaten naast de resultaten van de bevraging uit 1998 (zie bijlage) leggen zien we een duidelijke verschuiving.

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 acties	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 verantwoordelijke -	3	9	22	1	30	36,3%	65
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.

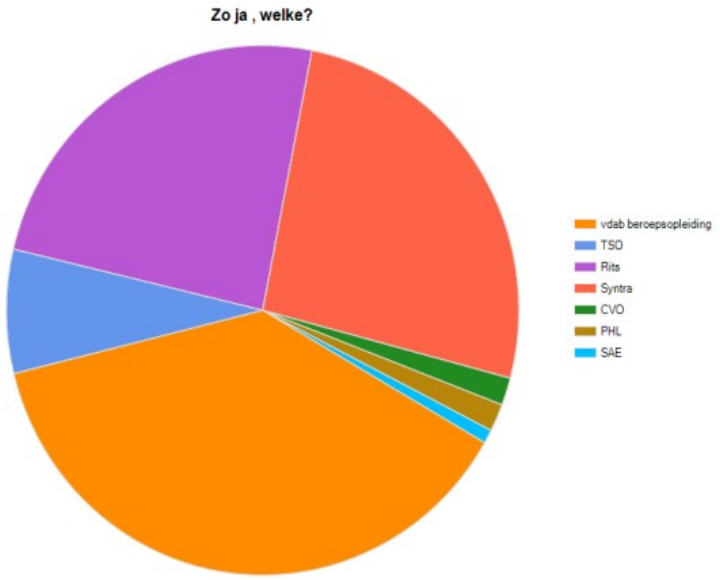
Het merendeel van de personen met een diploma hoger onderwijs voeren verantwoordelijke of gespecialiseerde functies uit (vb. toneelmeesters, specialisten licht- beeld- geluid).

7.3.1.6 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.

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

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



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..

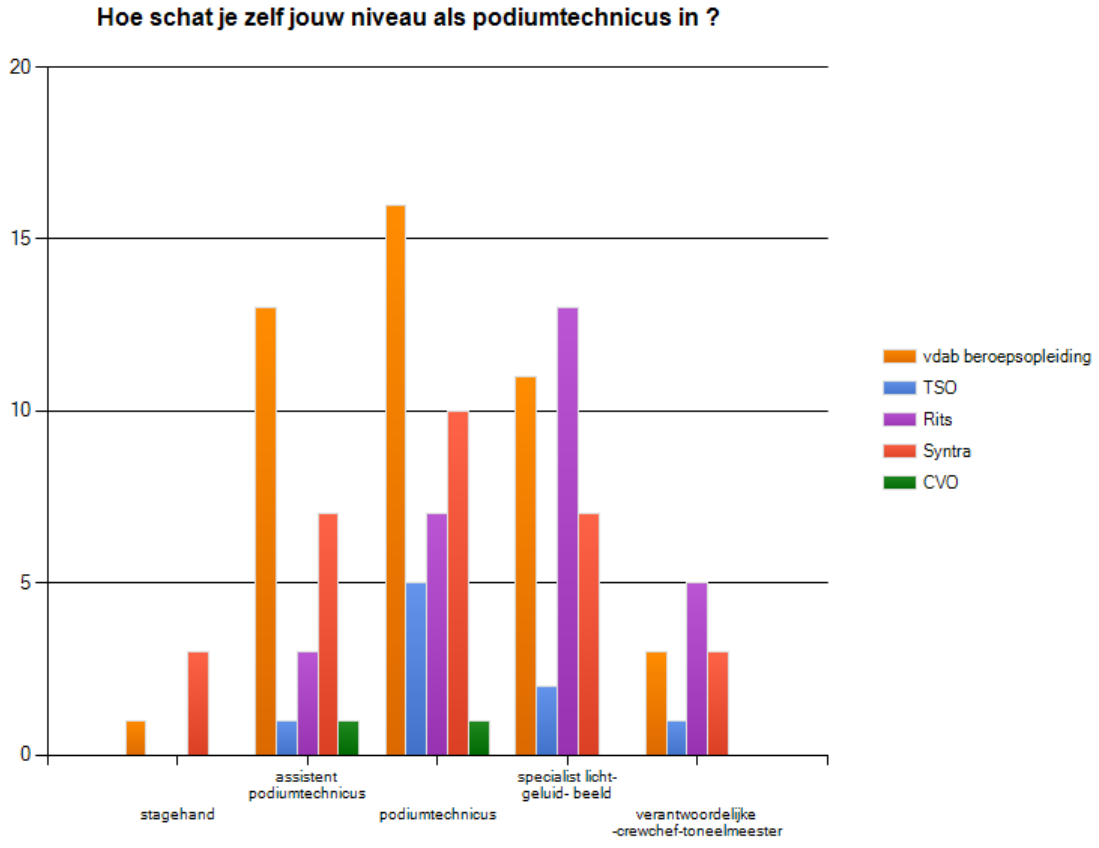
In de reacties geven een aantal respondenten aan dat ze een opleiding niet afgemaakt hebben, bijscholing (via STEPP of BASTT), een privéopleiding (TRAX Gent, IAB Amsterdam), een buitenlandse opleiding hebben gevolgd of via zelfstudie of burgerdienst zijn opgeleid.

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 beroepsople	TSO	Rits	Syntra	CVO	Percentage reacties	A a nta l 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.

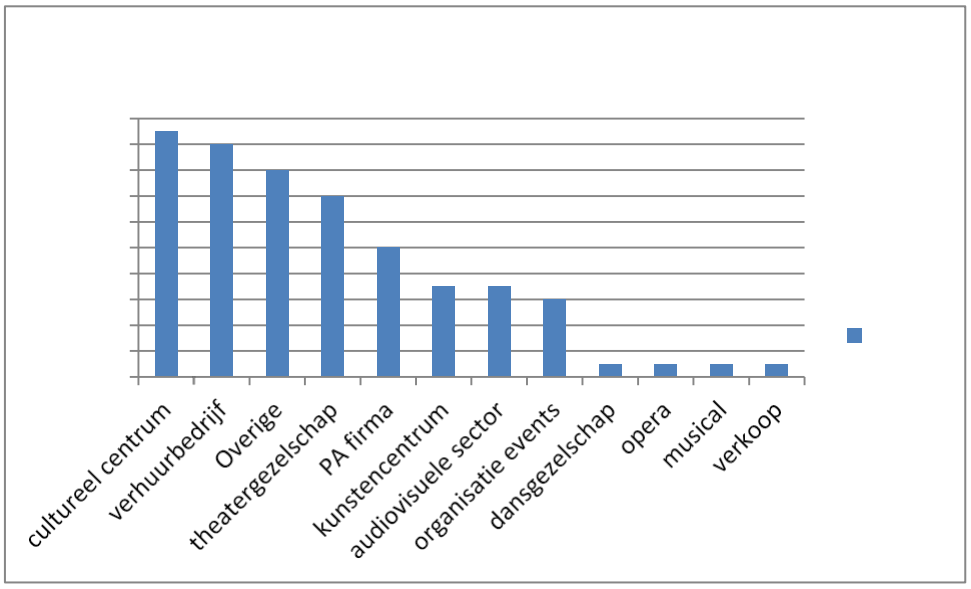
	2009	2010	2011	2012	Totaal
APT	2	2	3	2	9
PT	7	13	6	4	30
TON	0	2	2	3	7
PTL	0	0	2	1	3
PTG	0	1	1	2	4
PTB	0	0	0	0	0
Totaal	9	18	14	12	53

7.3.2 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.

7.3.2.1 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.

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

7.3.2.2 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.

7.3.2.3 BTW plicht

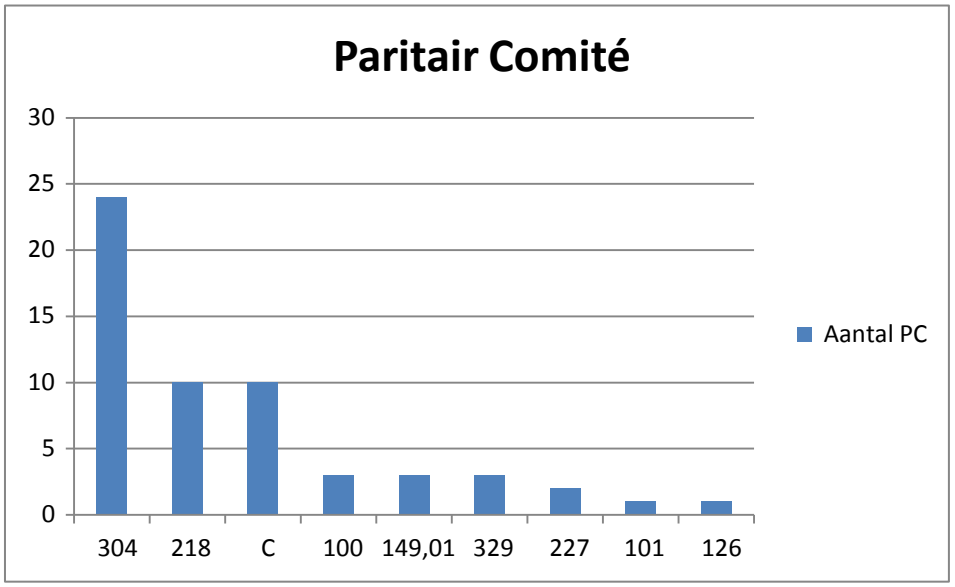
Uiteraard zijn de organisaties uit de privé sector BTW plichtig. Opvallend is echter dat een groot aantal organisaties uit de gesubsidieerde sector ook BTW plichtig zijn. Een aantal geven aan onder een gemengd BTW statuut te vallen.

7.3.2.4 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.

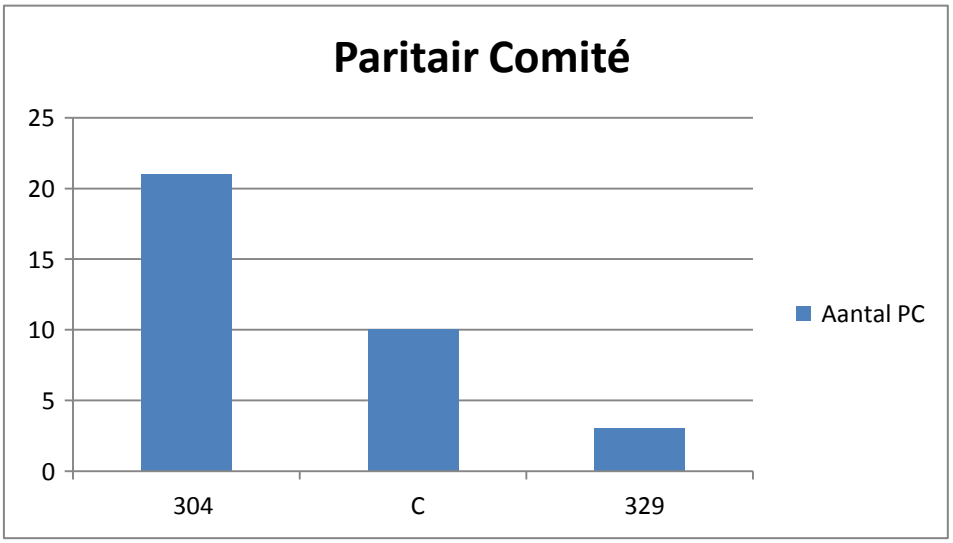
(We hebben voor de duidelijkheid de overheidsinstellingen onder C , het overlegcomité Overheid, lokale besturen geplaatst.)

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



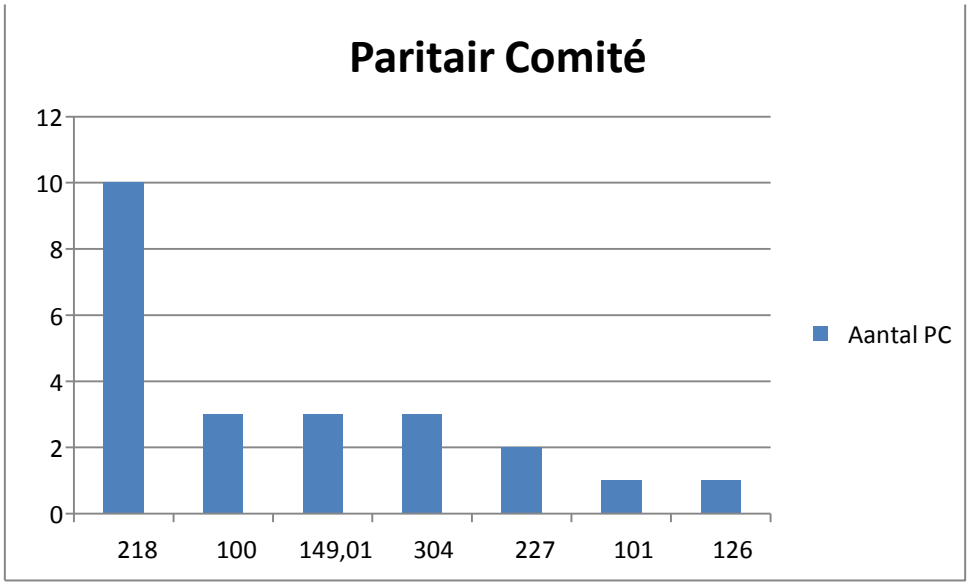
Kijken we naar de **gesubsidieerde sector**, dan zien we dat die uiteenvalt in 3 comités, waarvan PC 304 het sterkst vertegenwoordigd is, gevolgd door de openbare besturen en tot slot PC 329.

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



7.3.2.5 Aantal werknemers/ technici

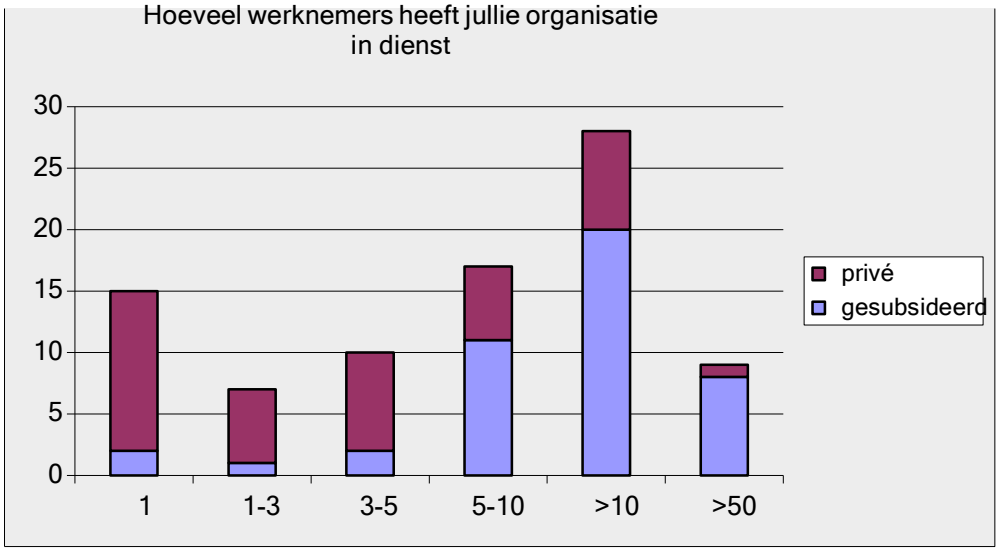
Wanneer we kijken naar het totaal aantal werknemers dat in de bedrijven tewerkgesteld wordt, dan zien we een vrij grote spreiding.

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.

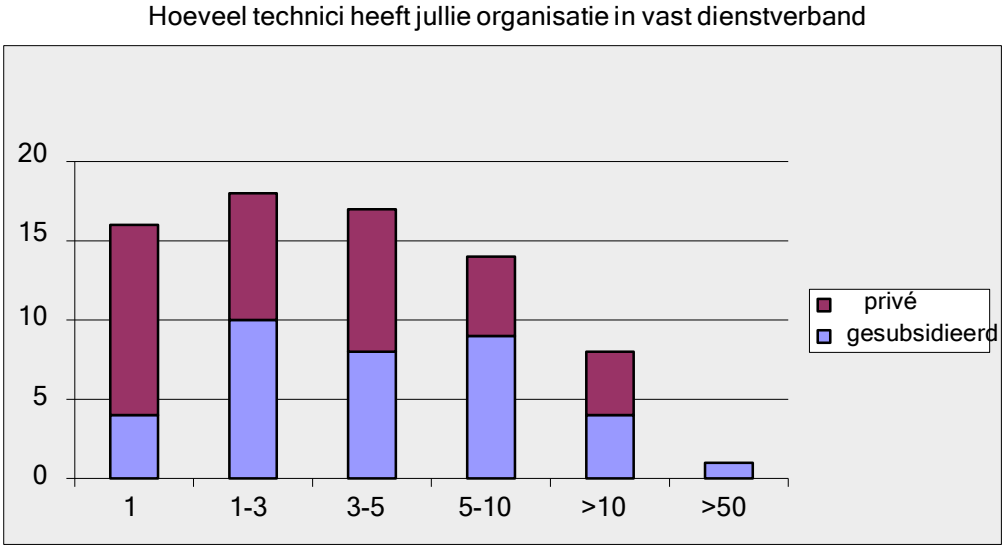
Deze cijfers moeten genuanceerd worden omdat bijvoorbeeld een aantal cultuurcentra deel uitmaken van een grotere entiteit of gemeente die zich niet enkel op de podiumkunsten focust. Anderzijds veronderstellen we dat in de commerciële bedrijven de focus juist wel op één bepaalde activiteit ligt.

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



7.3.2.6 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.

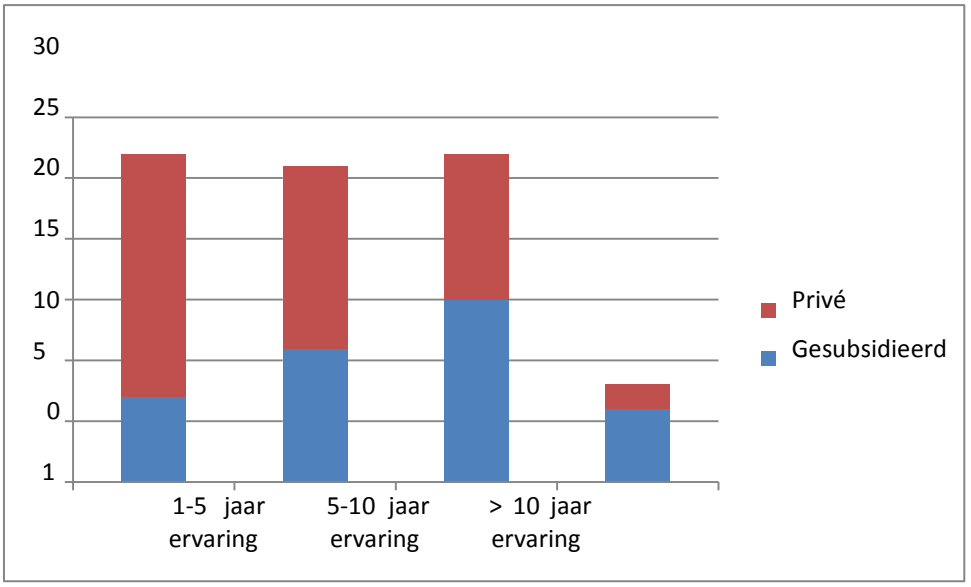
We gaan er bij de hoogste categorie van uit dat deze 30 jaar beslaat.

	< 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?



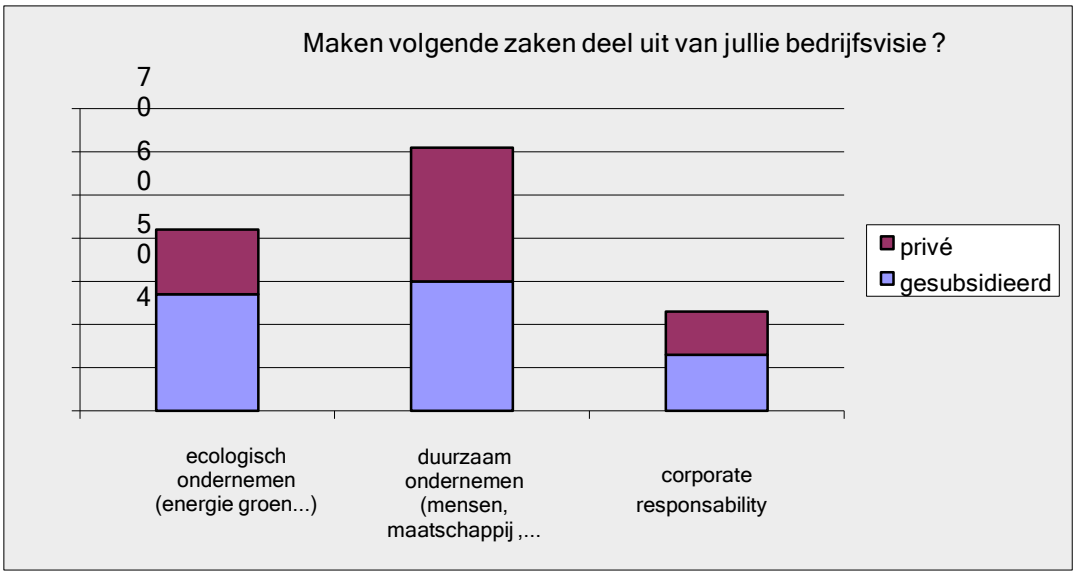
7.3.2.7 Bedrijfsvisie

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

7.3.2.8 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

7.3.2.8 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%.

7.3.3 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.

7.3.3.1 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.

7.3.3.2 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.

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 aantal reacties	reacties
J	11	17	18	5	10	95,3%	61
N	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.

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.

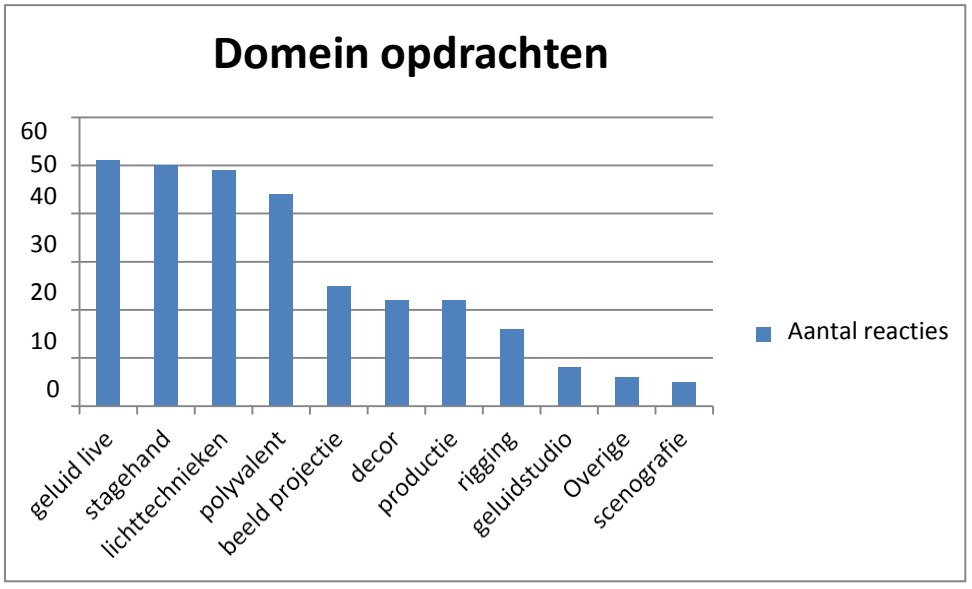
Gaan we kijken naar andere functies die op freelance basis worden ingevuld, dan blijken vooral productie gerelateerde functies sterk te scoren. Het gaat dan vooral om productiemedewerkers, artiesten en regisseurs.

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.



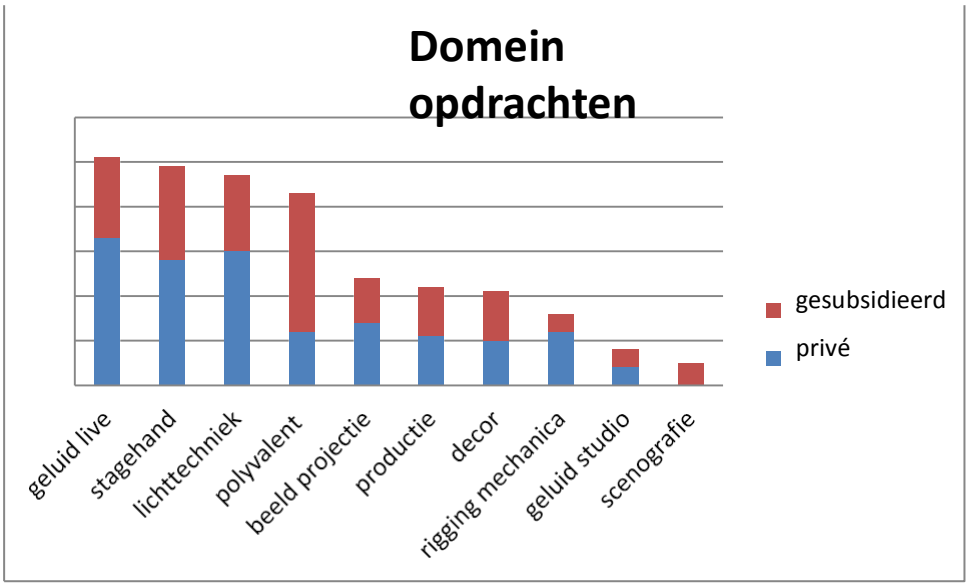
Als we naar de uitsplitsing kijken, dan zien we dat de polyvalente technici vooral in de gesubsidieerde sector werkzaam zijn en de specialisten vooral in de privé sector.

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	1 2	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

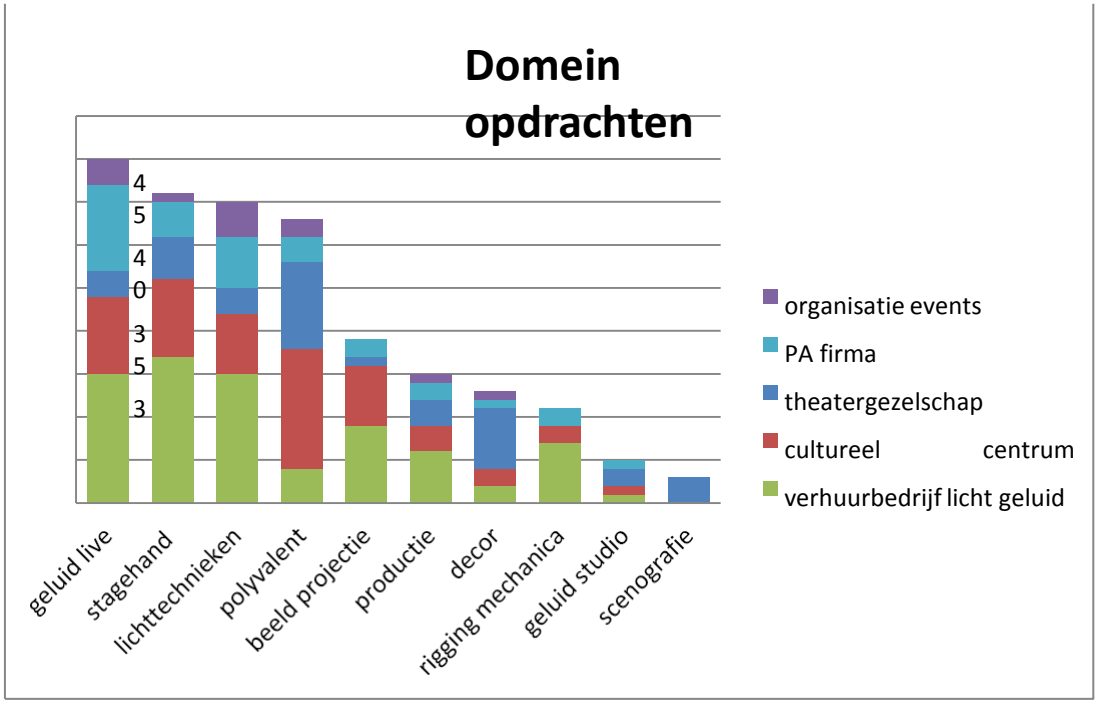


Maken we een uitsplitsing naar de vijf grootste organisatie types, dan zien we dat de specialisten (geluid-live/lichttechnieken/beeld projectie) in de eerste plaats in verhuurbedrijven en (voor geluid) in PA firma's aan de slag zijn.

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 ?

Antwoordopties	Aard van de organisatie					Percentage reacties	Aa nta l reacties
	theatergezel schap	cultureel centrum	verhuurbedrij f licht geluid	organisatie events	PA firma		
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

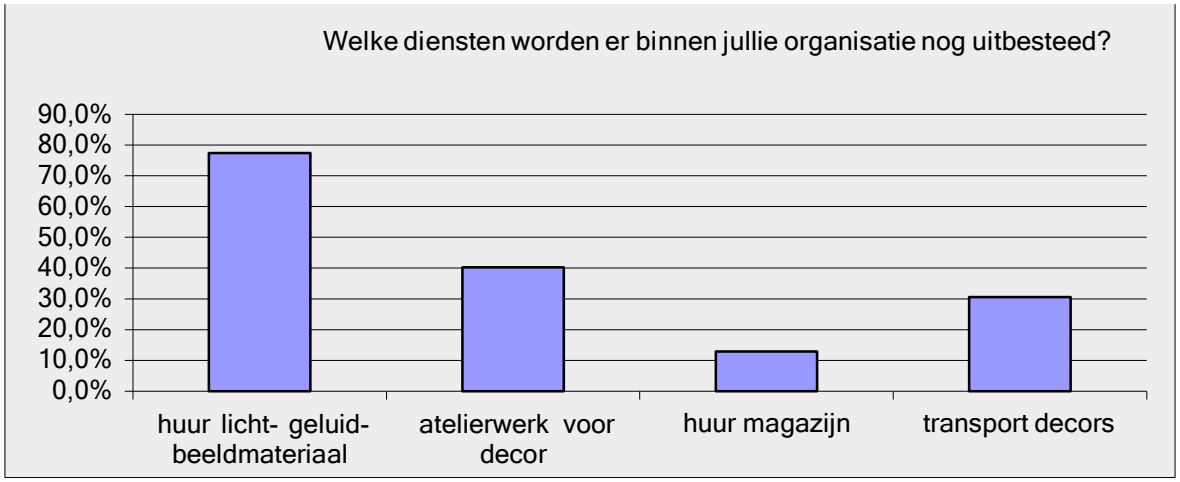


7.3.3.3 Andere diensten

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.

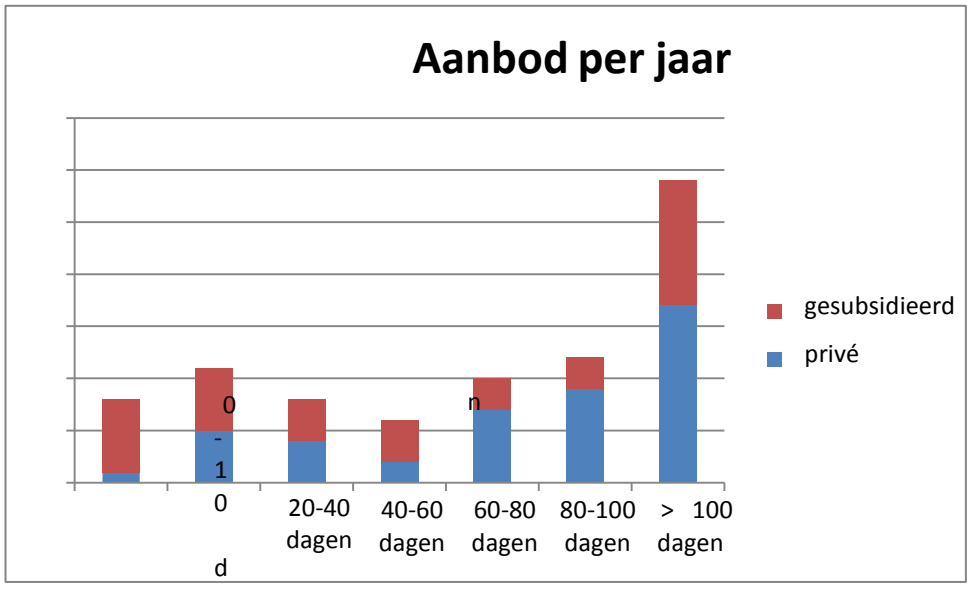
Welke diensten worden er binnen jullie organisatie nog uitbesteed?

	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	P A firma	Percentage reacties	A a nta l 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

7.3.3.4 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.



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 ?

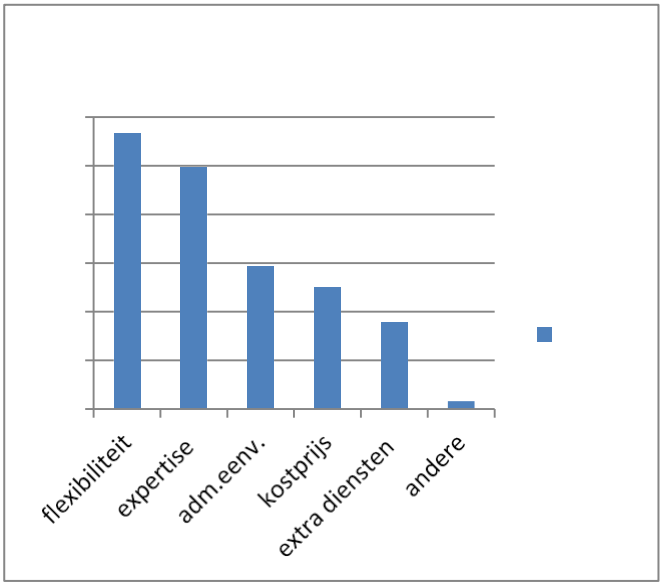
	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	PA firma's	Percentage acties	Aantal reacties
0-10 dagen	0	6	1	0	0	11,5%	7
10-20 dagen	0	6	1	1	2	16,4%	10
20-40 dagen	2	1	2	1	1	11,5%	7
40-60 dagen	0	0	1	0	0	1,6%	1
60-80 dagen	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

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



7.3.4 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.

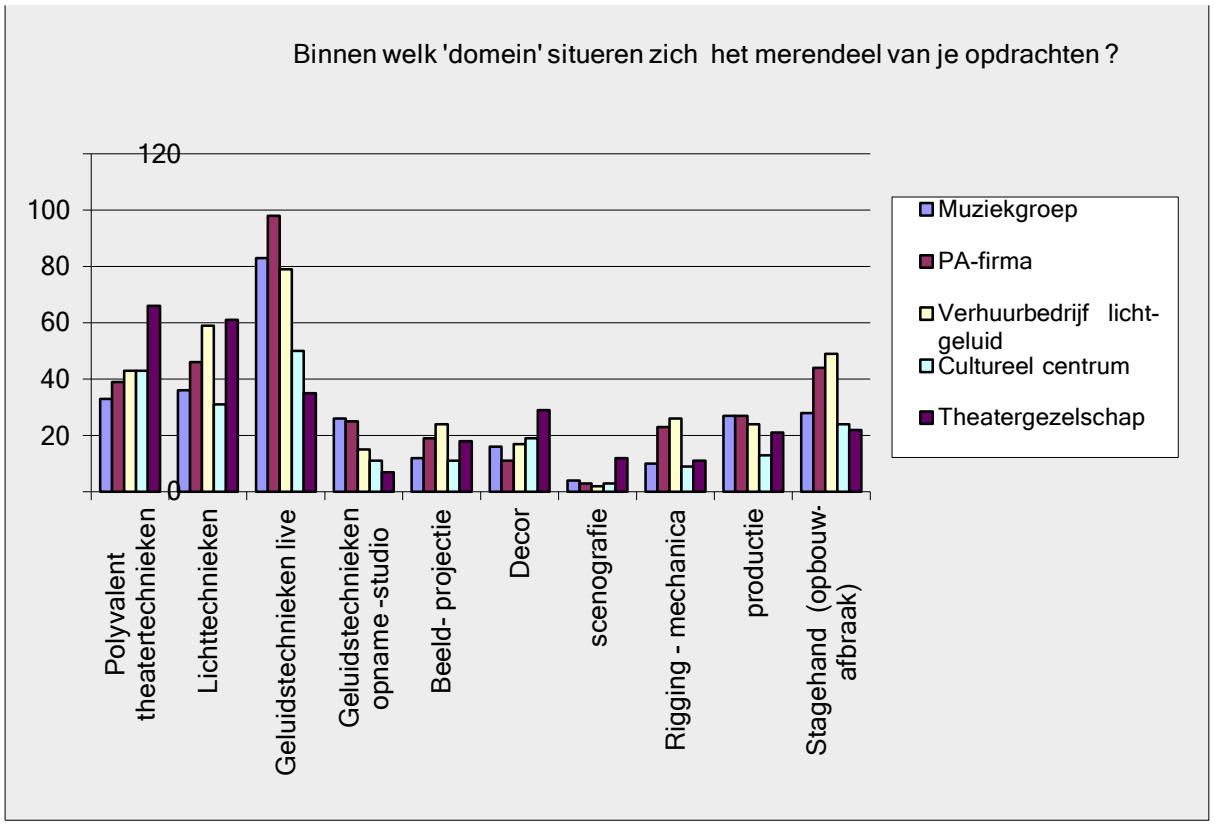
7.3.4.1 Opdrachtgevers

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.

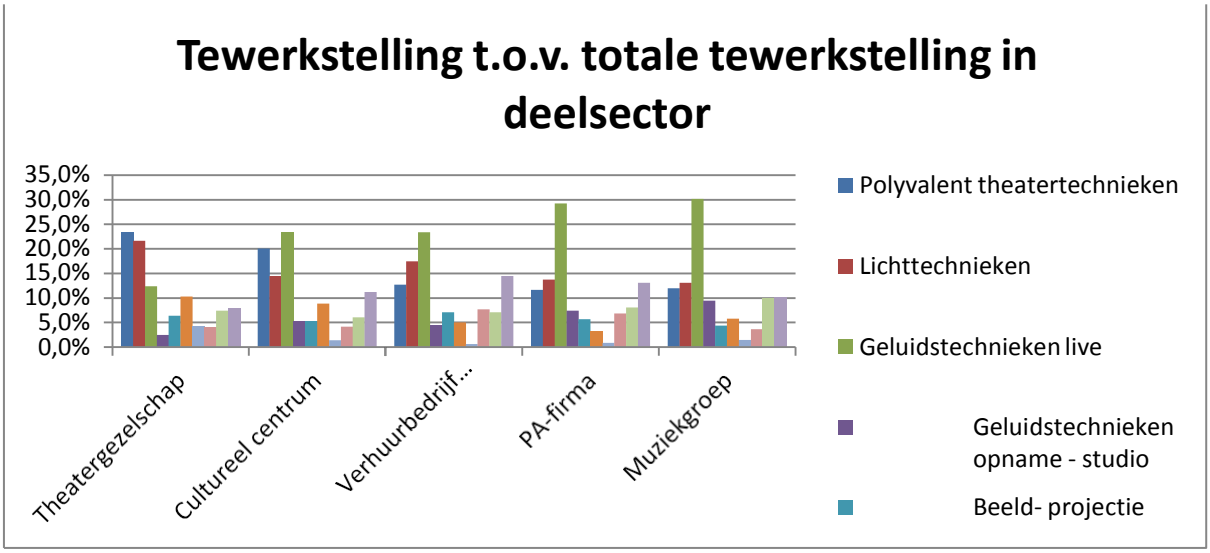
Werk je hoofdzakelijk voor :		
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
amateurgezelschappen	14,3%	38
opleiding geven	9,0%	24
Theatergezelschap	36,1%	96
Dansgezelschap	15,8%	42
Kunstencentrum	15,0%	40
Cultureel centrum	25,9%	69
Opera	2,6%	7
Musical	6,4%	17
Verhuurbedrijf licht-geluid	47,4%	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 .

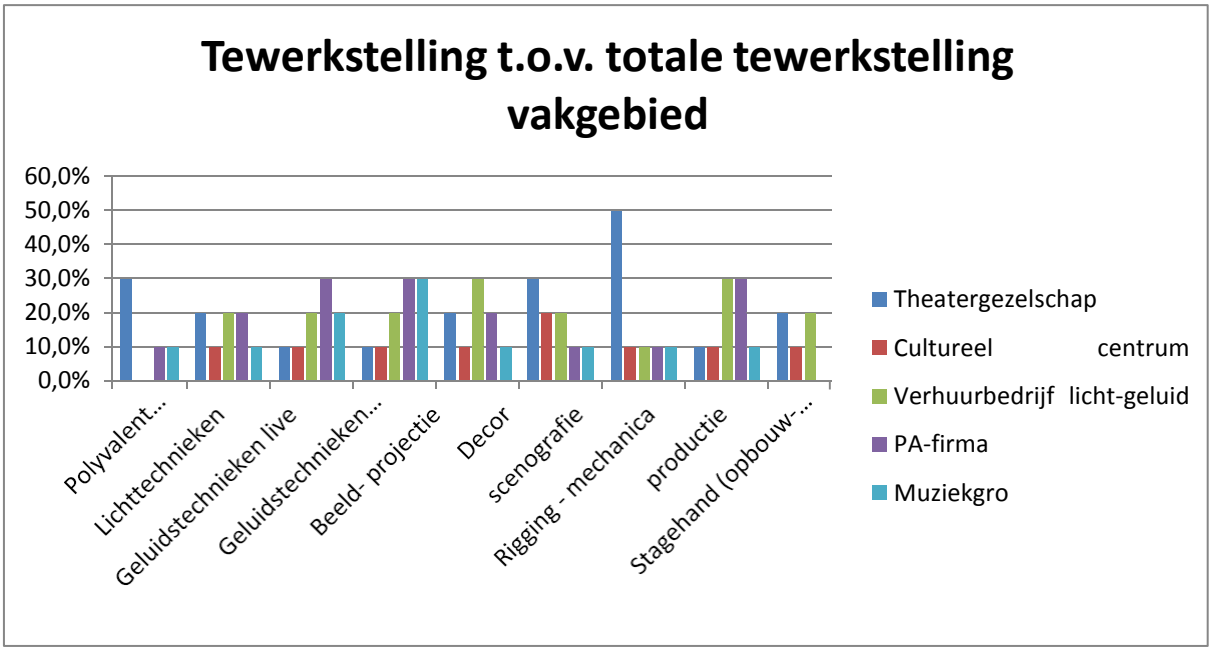


Bovenstaande gegevens gaan over absolute cijfers, met andere woorden hoeveel technici met een bepaalde specialisatie in een bepaalde deelsector werken. We kunnen de cijfers ook afzetten tegenover de totale tewerkstelling in een bepaalde deelsector of een bepaald vakgebied.

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.

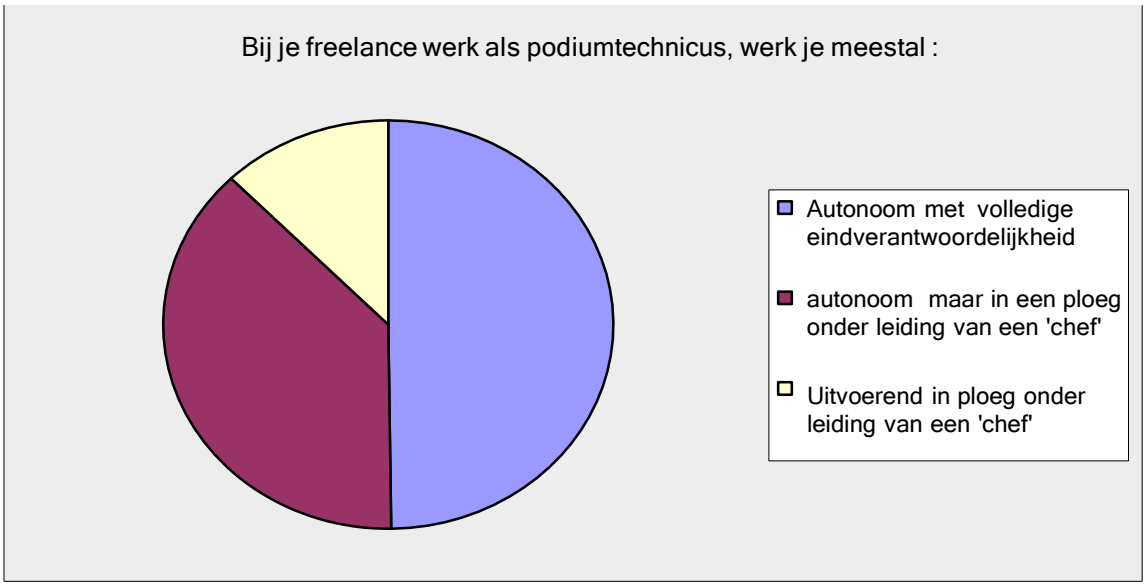


7.3.4.2 Autonomie

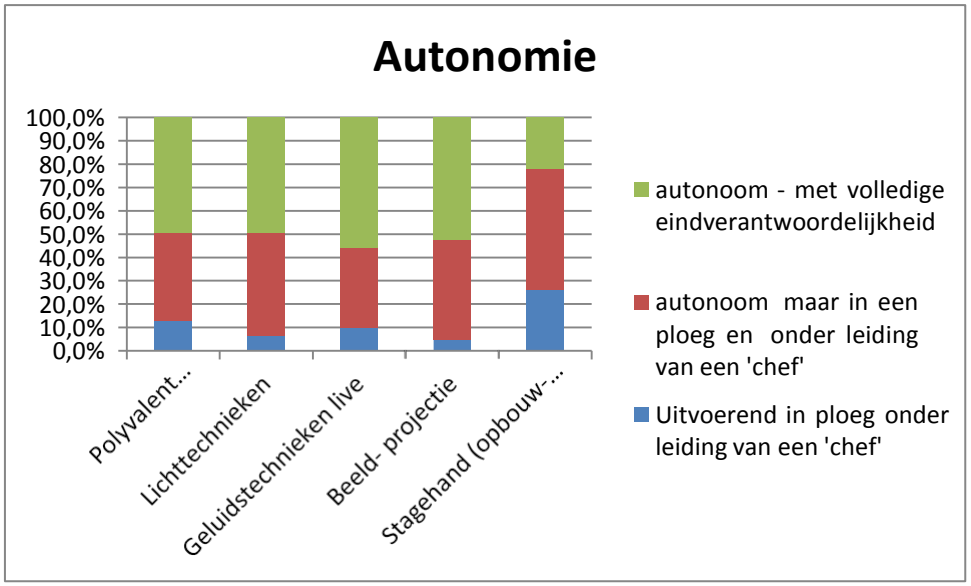
Zeer opvallend is dat meer dan 3/ 4 van de bevraagden verklaart autonoom te werken binnen zijn opdracht als freelancer . Dit sluit aan bij het feit dat er voornamelijk specialisten (licht-beeld-geluid) als freelancer gevraagd worden. Dit zijn vermoedelijk de 49,8% die met volledige eindverantwoordelijkheid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



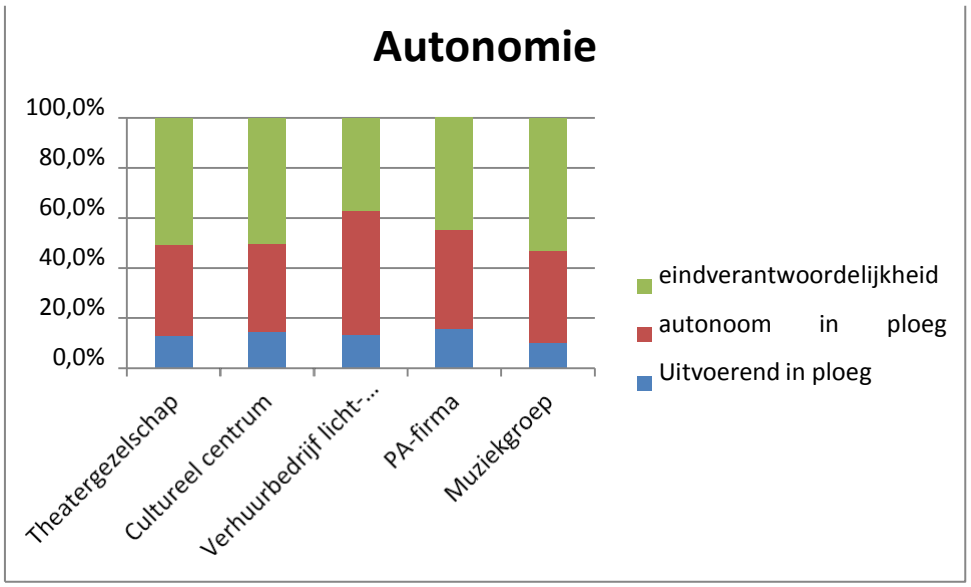
Als we de gegevens uitsplitsen naar de belangrijkste vakgebieden, dan zien we dat ze allemaal een grote autonomie aangeven. Zelfs bij de stagehands geeft meer dan 75% aan een zekere autonomie te hebben in hun opdracht.



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 ee	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

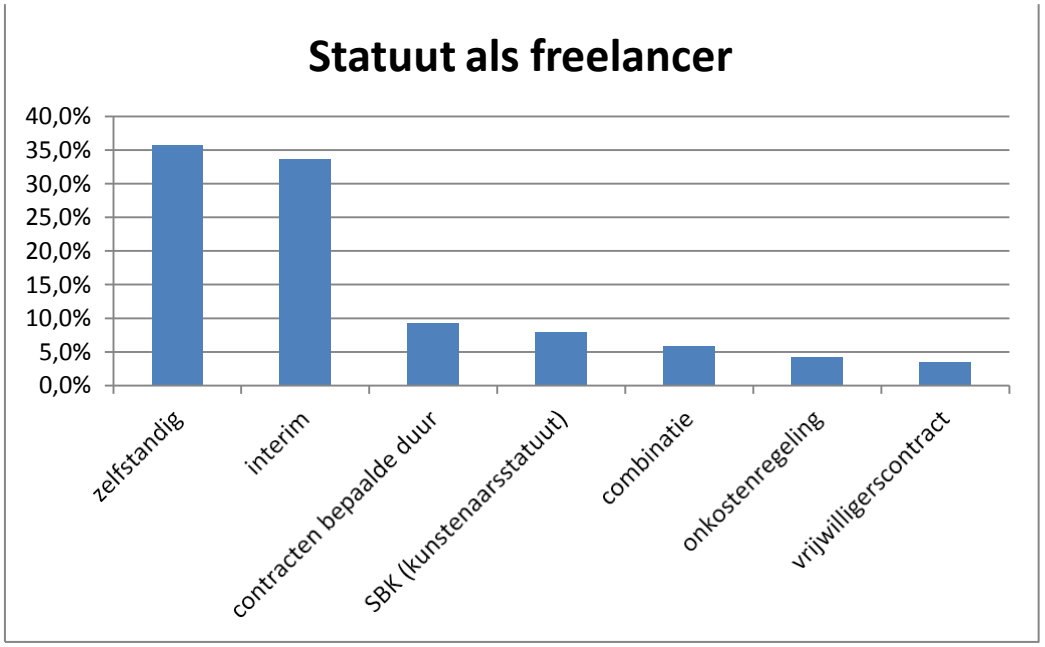


7.3.4.3 Statuut

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

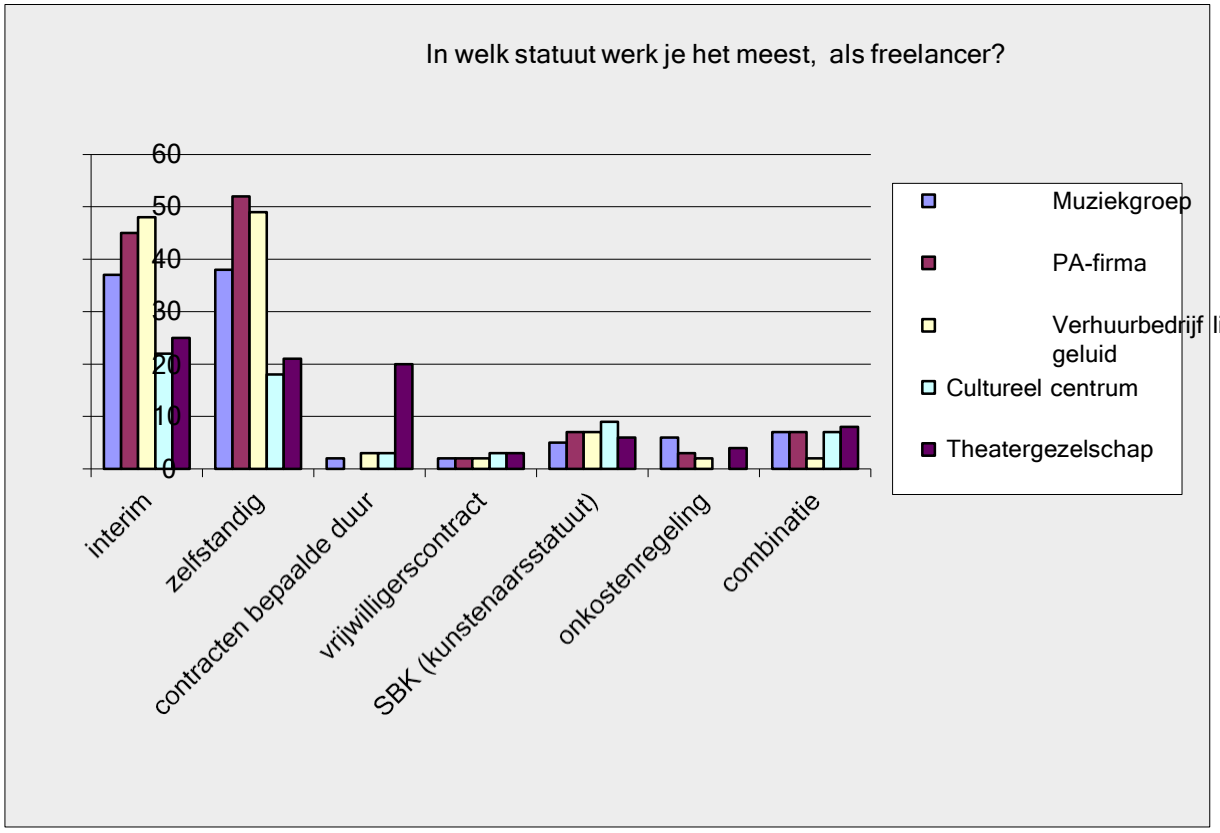


Bij een opsplitsing naar de aard van de bedrijven blijven T-interim en zelfstandige basis overal veruit de meest voorkomende statuten. Theatergezelschappen werken veruit het meest met contracten van bepaalde duur, wat gezien hun activiteit logisch is.

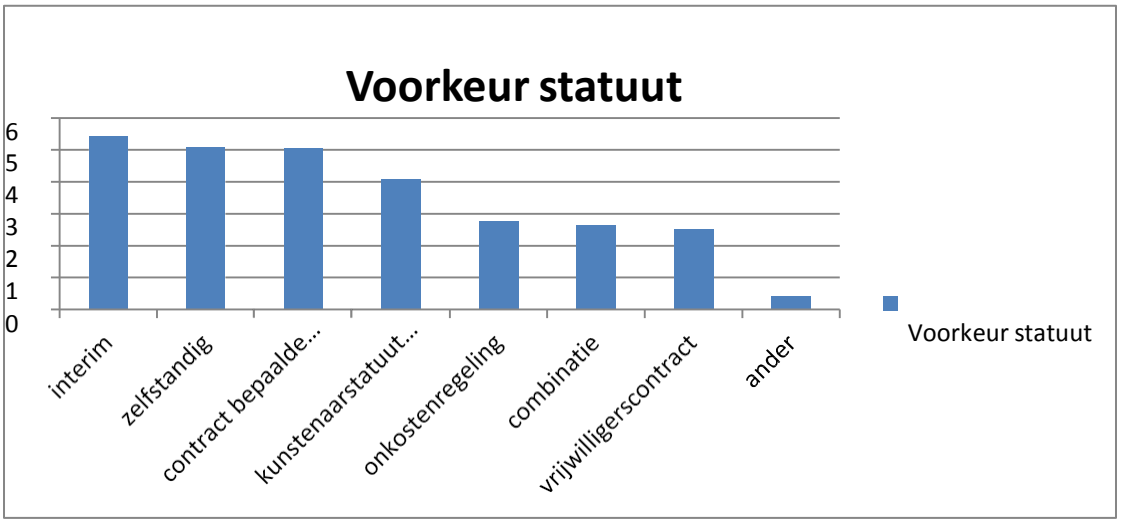
De correlatie is echter niet absoluut, het gaat immers over waar technici het meest werken en onder welk statuut ze het meest werken. Het is dus best mogelijk dat dit resultaat een gevolg is van technici die in meerdere statuten werken of in meerdere soorten organisaties.

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

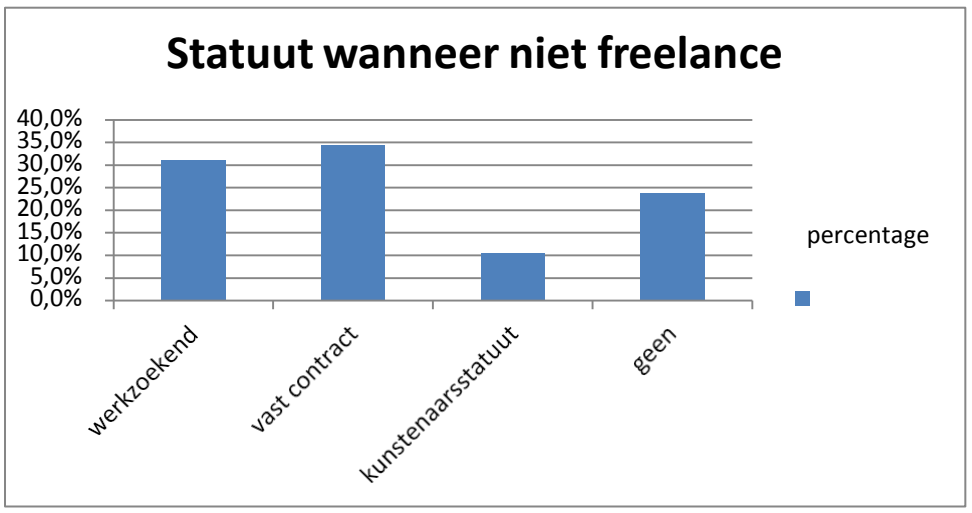


Als we vragen naar welk statuut de voorkeur uitgaat, dan krijgen we een heel ander en meer verspreid beeld. Opvallend is dat contracten van beperkte duur en het kunstenaarsstatuut veel hoger scoren in de voorkeur dan in de realiteit.



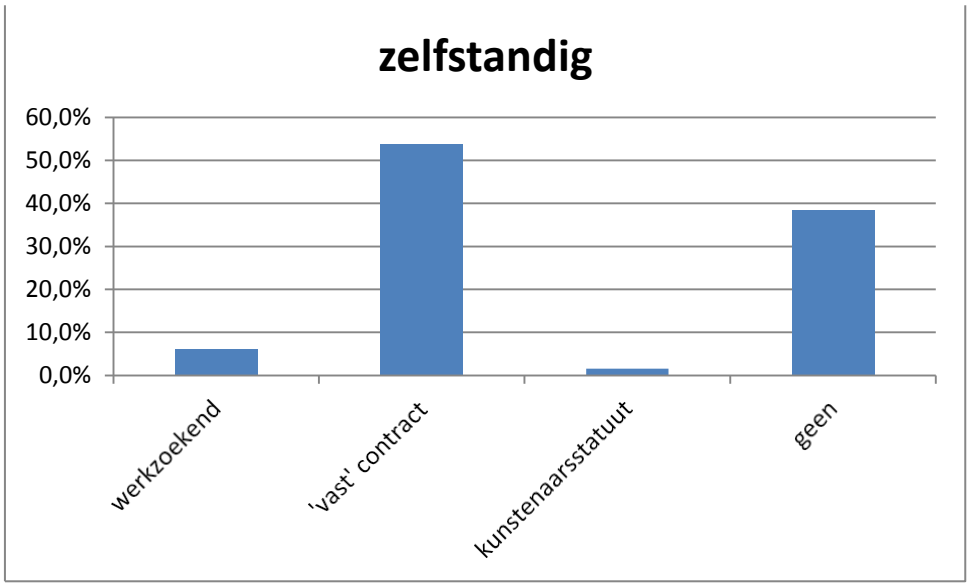
Meer dan een derde van de bevraagden combineert vast werk met freelance werk. Bijna een derde is ingeschreven werkzoekend op de momenten dat ze niet werken.
23.8% valt onder geen ander statuut indien ze niet freelance aan het werk zijn.

	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	

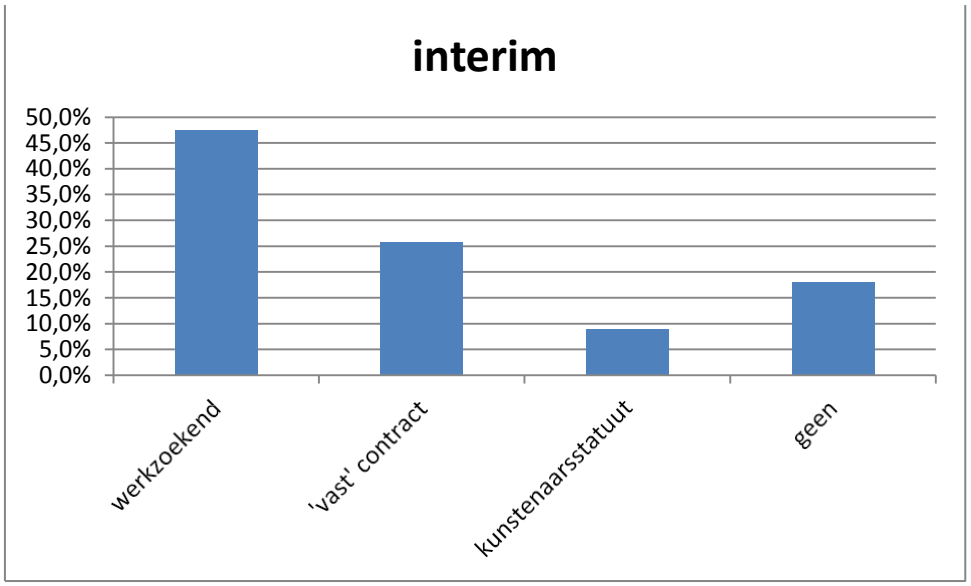


Als we deze vraag filteren op de zelfstandigen onder de bevraagden dan blijkt dat meer dan de helft van de zelfstandigen (53,8 %) naast het freelance werk ook een vast contract heeft. Daarnaast zegt 6,2% werkzoekend te zijn.. Hieruit blijkt dat zelfstandige technici vaak zelfstandige in bijberoep zijn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

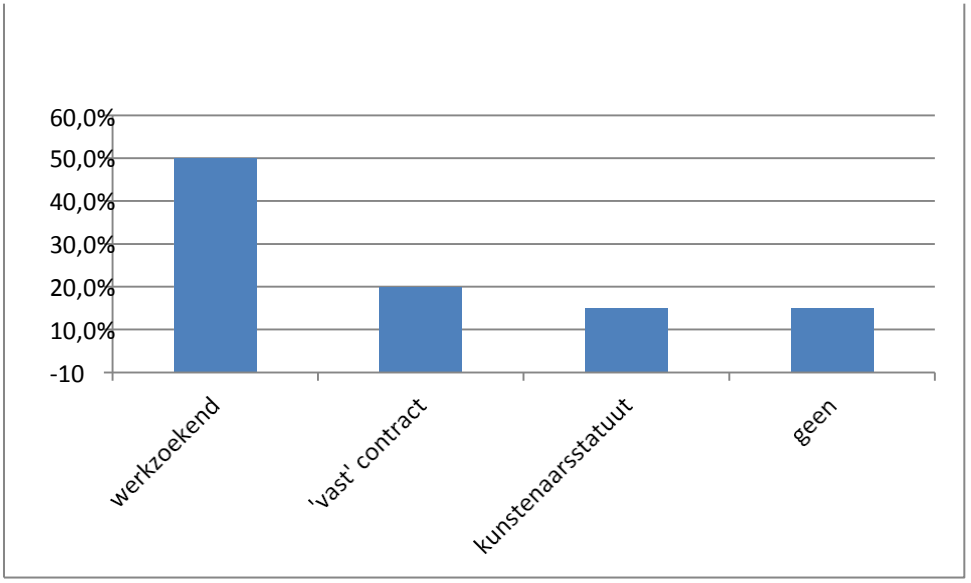
.



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 .



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*

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

7.3.4.4 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.

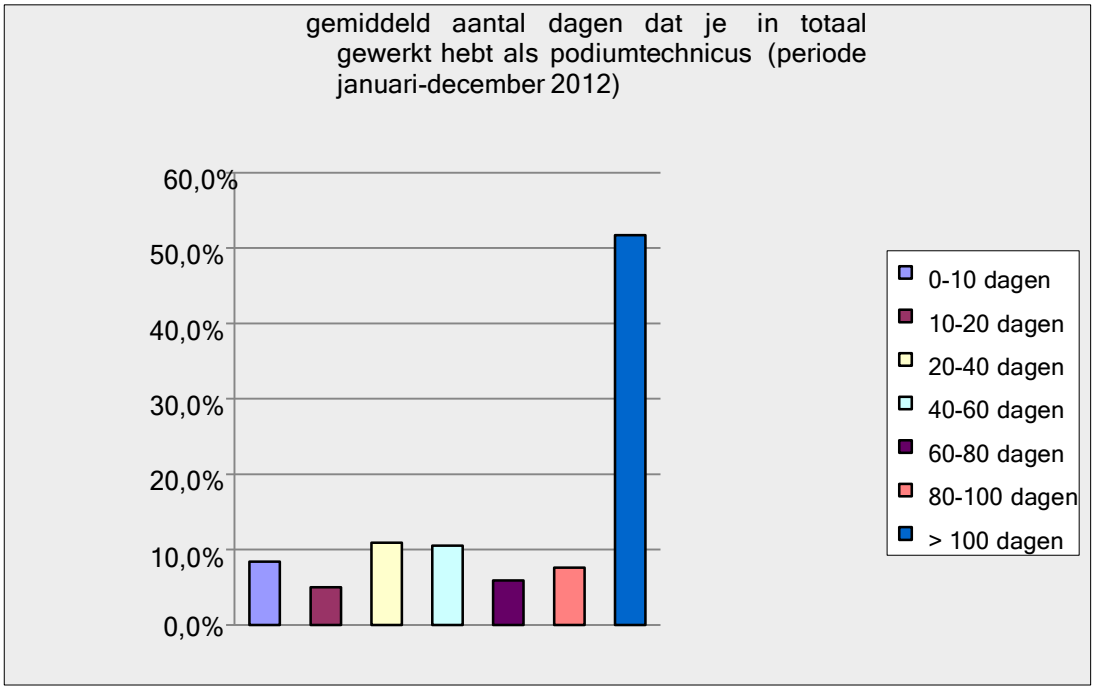
Het valt wel op dat slechts een beperkt aantal (33%) freelancers bijkomende diensten aanbied.

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

7.3.4.5 Volume van de opdrachten

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

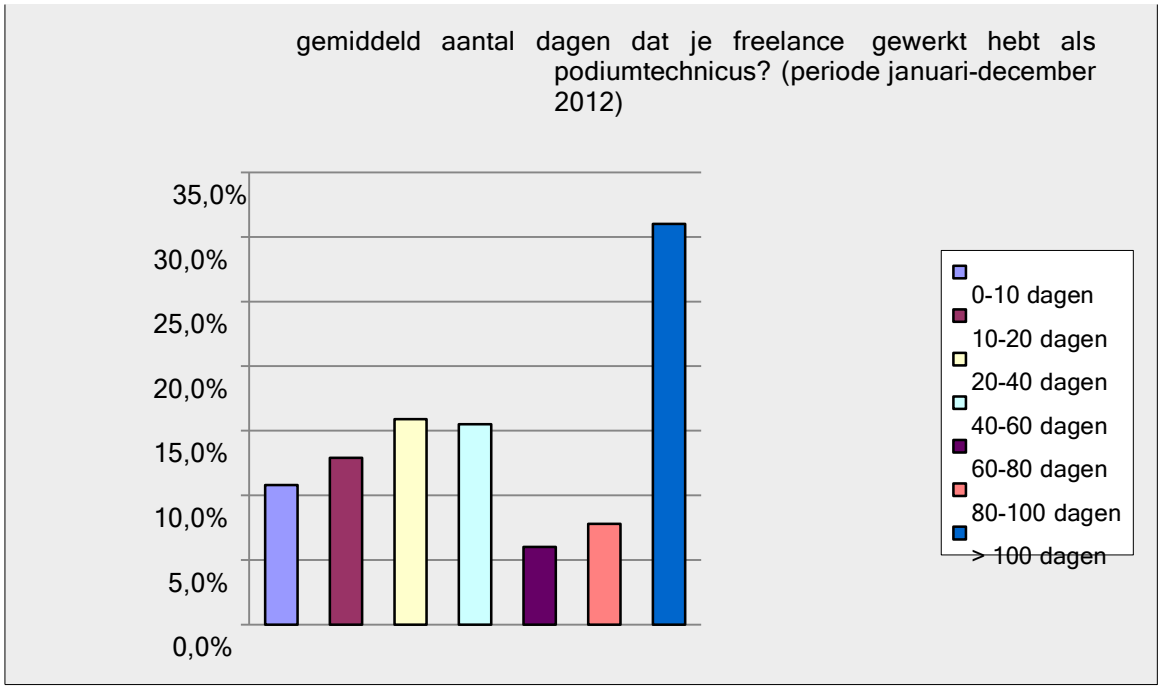
gemiddeld aantal dagen dat je in totaal gewerkt hebt als podiumtechnicus (periode januari- december 2012)		
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
0-10 dagen	8,4%	20
10-20 dagen	5,0%	12
20-40 dagen	10,9%	26
40-60 dagen	10,5%	25
60-80 dagen	5,9%	14
80-100 dagen	7,6%	18
> 100 dagen	51,7%	123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


gemiddeld aantal dagen dat je in totaal gewerkt hebt als podiumtechnicus (periode januari-december 2012)
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
0-10 dagen
10-20 dagen
20-40 dagen
40-60 dagen
60-80 dagen
80-100 dagen
> 100 dagen

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.

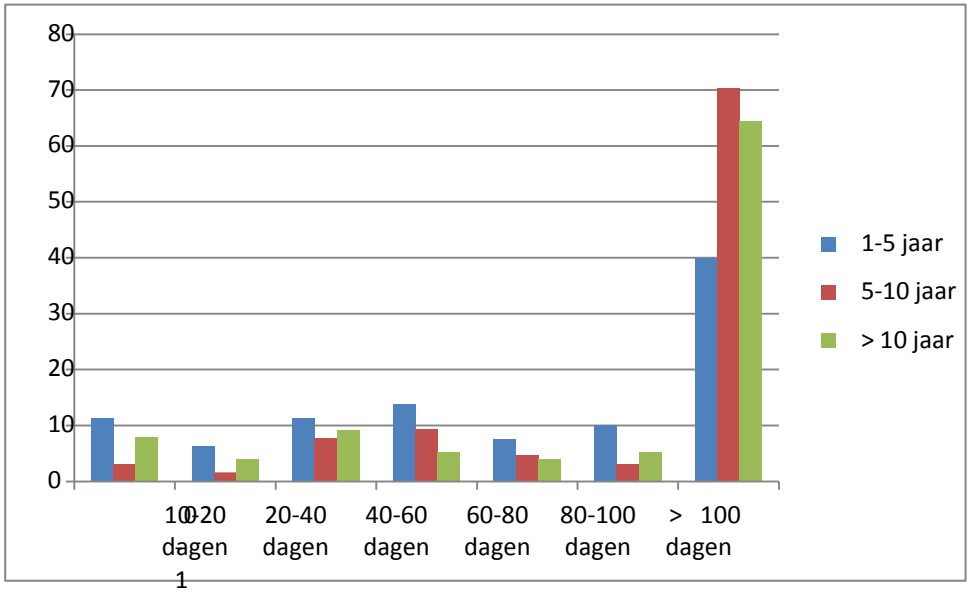
De daling en de verschuiving hebben waarschijnlijk te maken met het segment technici die naast een vaste opdracht freelancen.

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



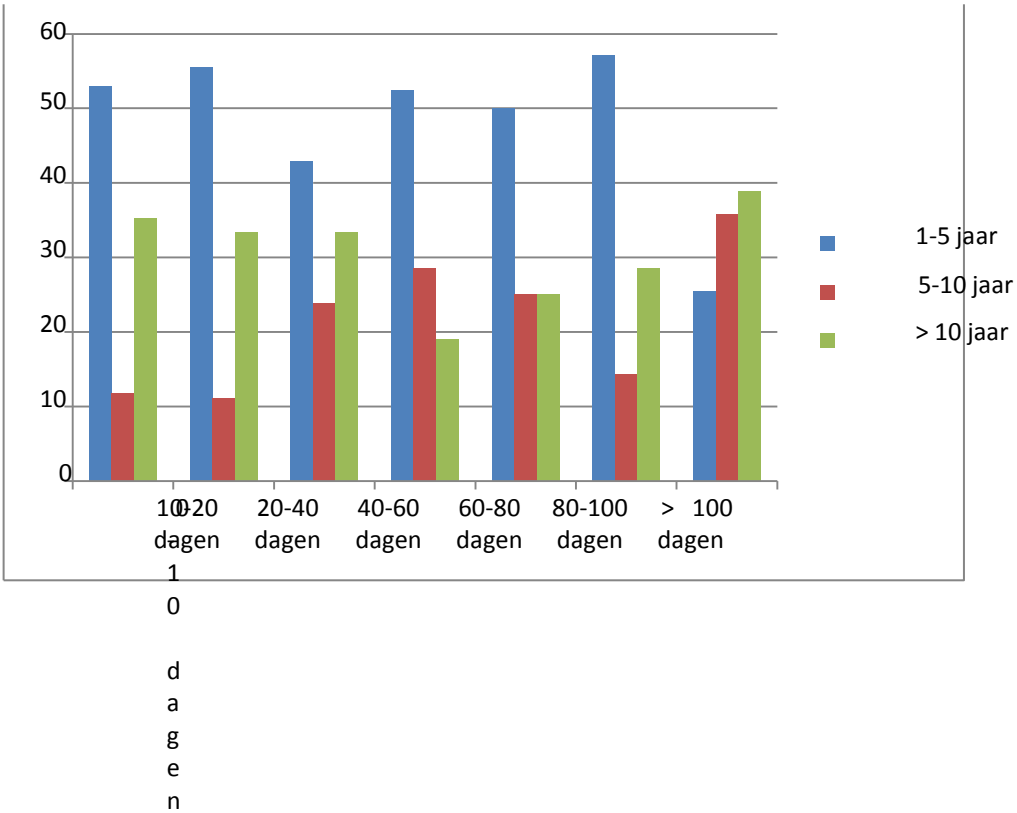
In percentages van het totaal aantal opdrachten binnen hun aantal jaren ervaring krijgen we volgende verdeling:

	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



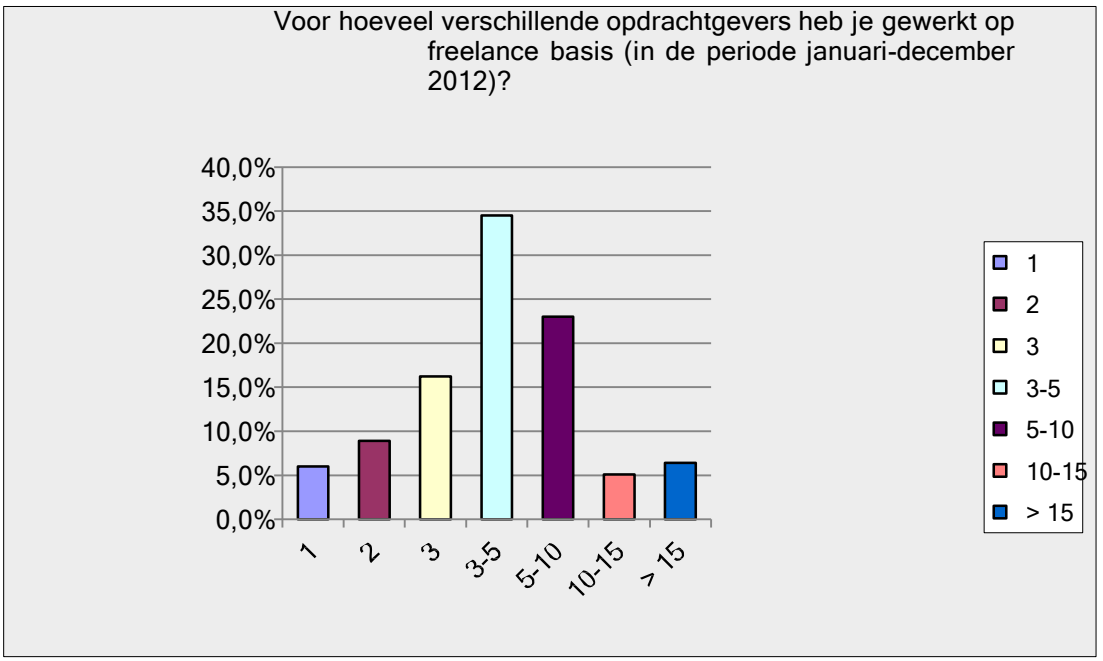
We krijgen hier een vrij diffuus beeld, behalve voor het segment dat meer dan 100 dagen per jaar aan het werk is. In dat segment blijkt duidelijk dat een grotere ervaring gerelateerd is aan een langere tewerkstelling..

7.3.4.6 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



7.3.4.7 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

7.4 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

7.4.1 Opdrachtgevers

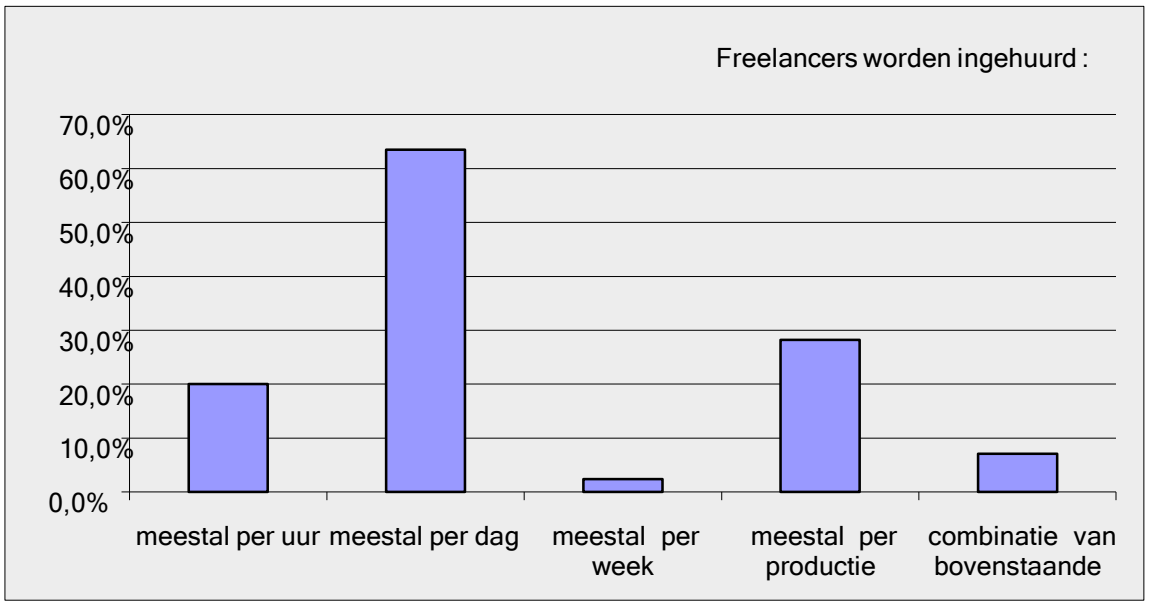
We vroegen de opdrachtgevers welke meeteenheid zij voor de duur van hun freelance opdrachten gebruiken en welke vergoeding daarvoor gehanteerd wordt. En hoe die kostprijs zich verhoudt tot de kostprijs van een vaste werknemer.

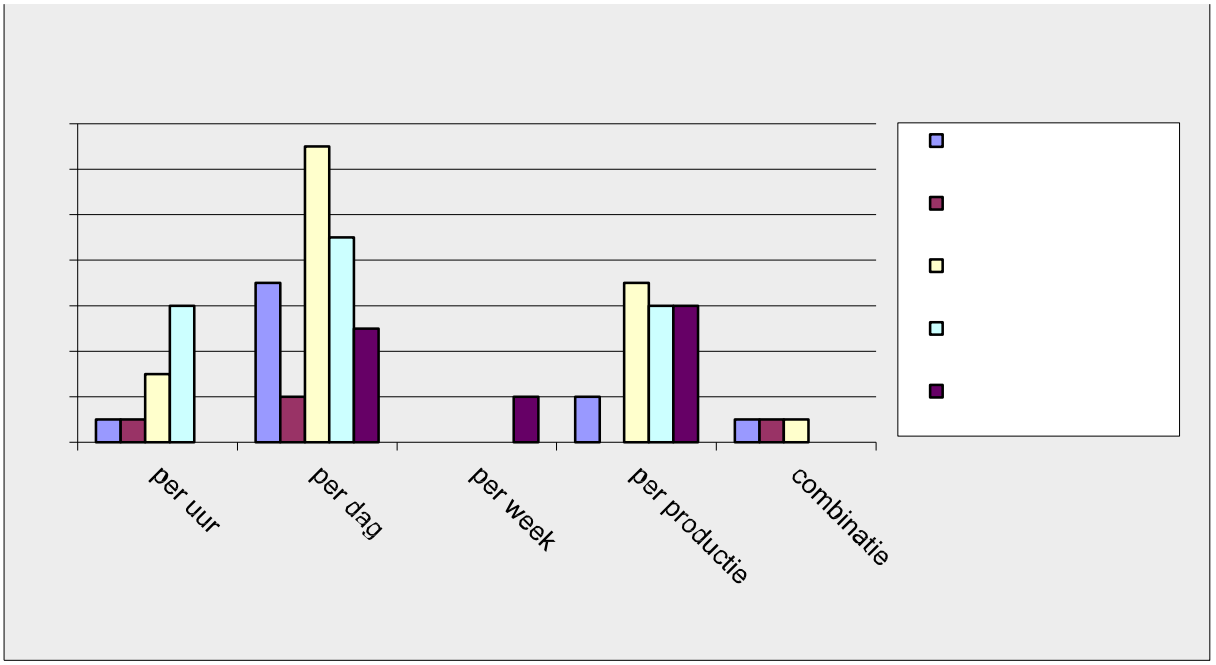
7.4.1.1 Voorwaarden

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 :

	Aard van de organisatie						
	theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	P A firma	Percentage acties	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


Freelancers worden ingehuurd :
70,0%
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
meestal per uur
meestal per dag
meestal per week
meestal per productie
combinatie van bovenstaande


per uur
per dag
per week
per productie
combinatie

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

7.4.1.2 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.

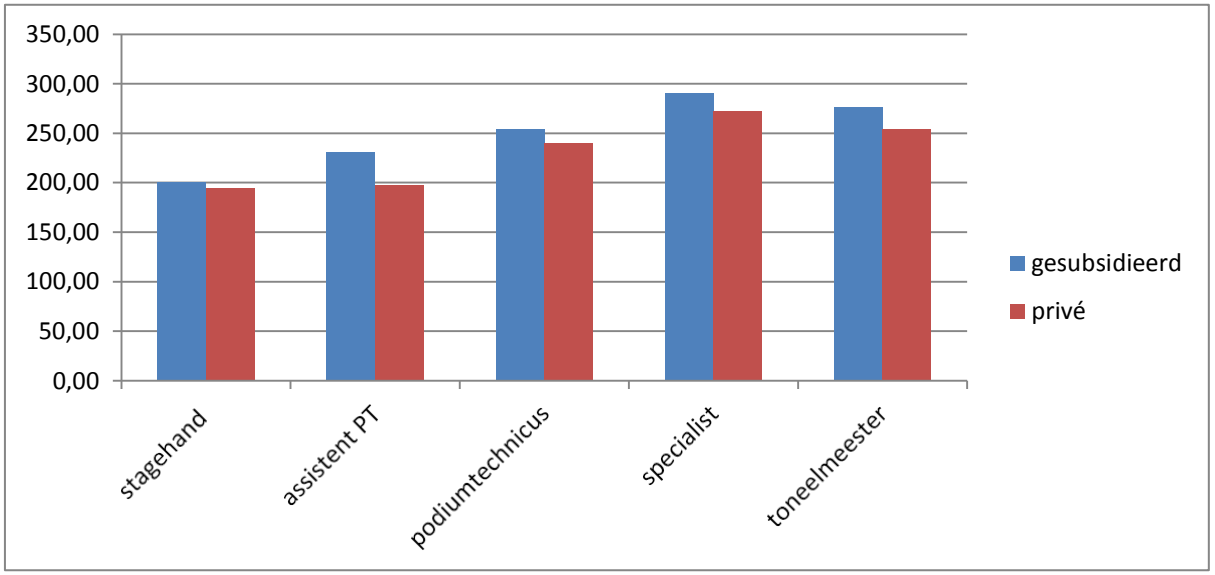
Als we de gemiddelde dagprijs nemen en die uitsplitsen naar privé en gesubsidieerde organisaties zien we dat de gesubsidieerde sector iets hogere gemiddelde prijzen hanteert.

	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.

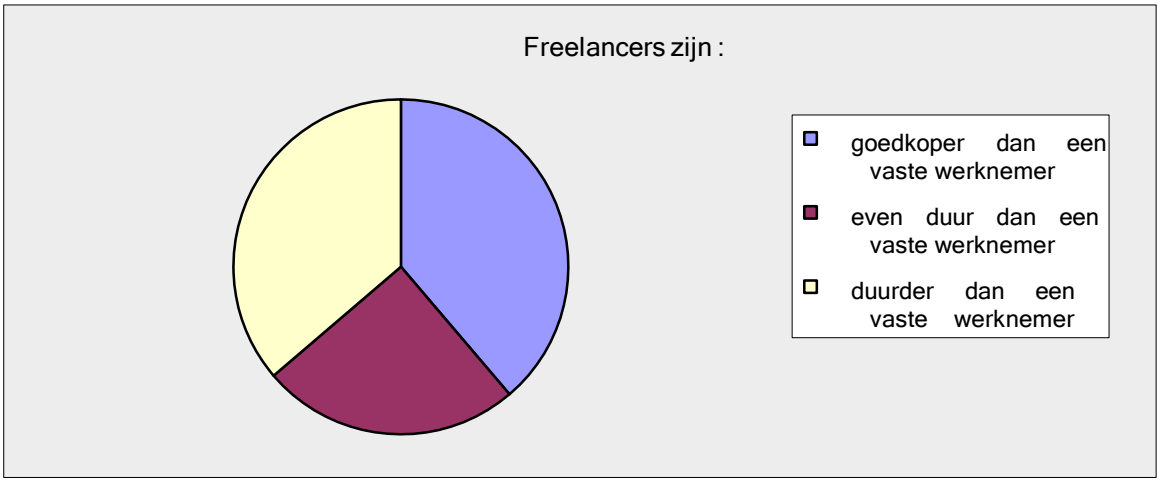
Variatie (min en max bedrag)

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 goedkoper dan vaste werkkrachten

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	

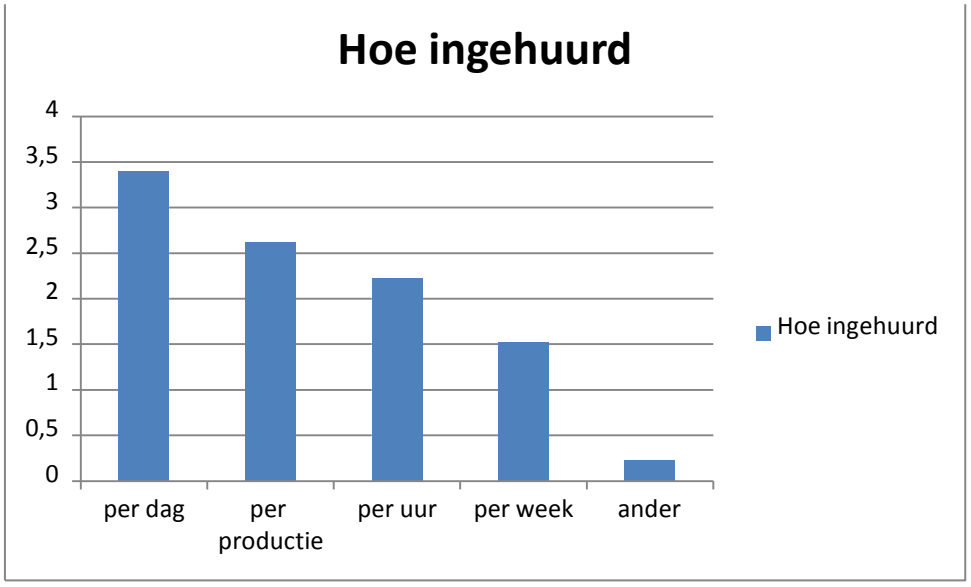


7.4.2 Technici

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

7.4.2.1 Voorwaarden

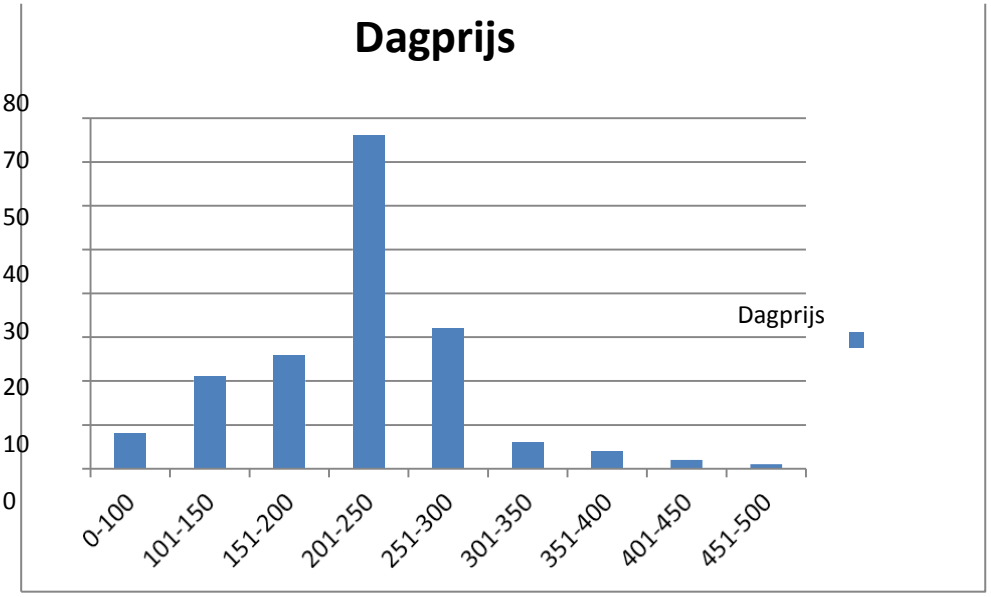
De periode die de technici opgeven als een gangbare meeteenheid komt overeen met wat de opdrachtgevers aangeven. In de eerste plaats per dag, dan per productie, tenslotte per uur.

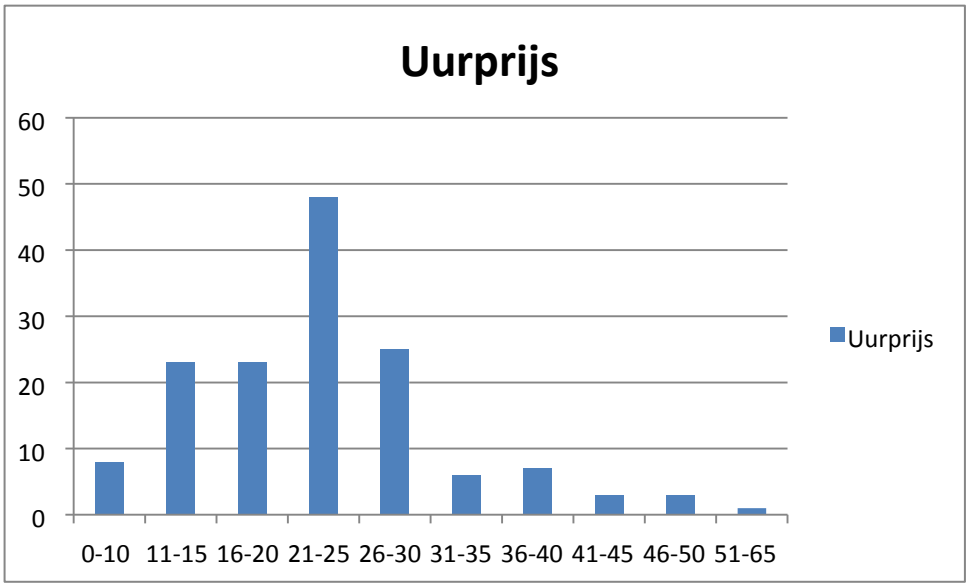


7.4.2.2 Prijzen

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.

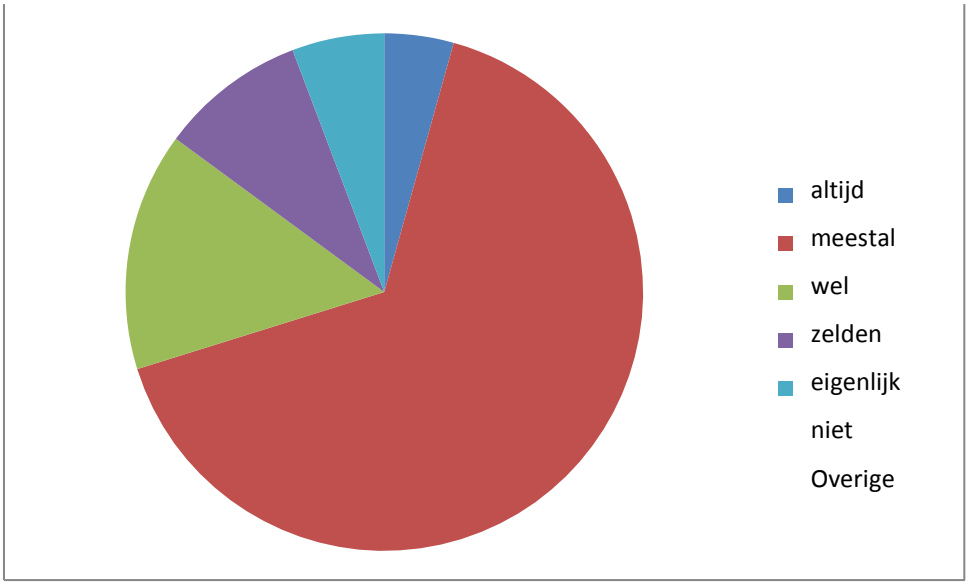




Bijna 75% van de technici geeft aan dat ze de verloning altijd of meestal correct vindt. Dit is o.i. een zeer hoog cijfer. In de commentaren geven een aantal technici aan dat de passie veel goed maakt.

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.

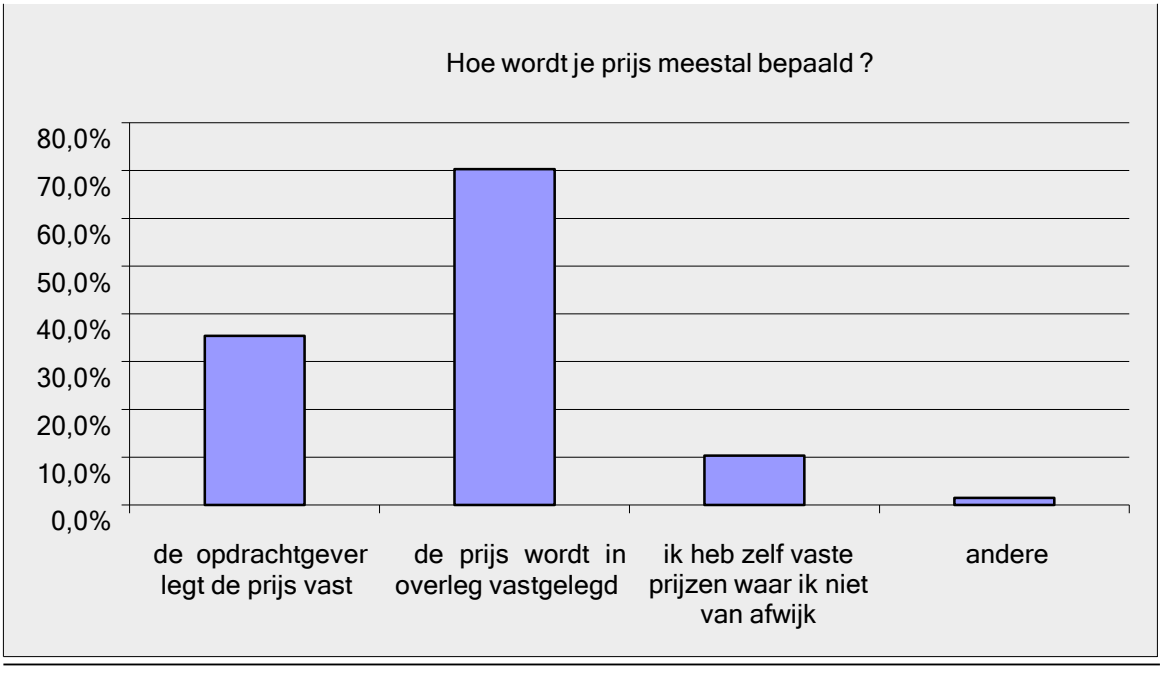
Vind je zelf dat je een correcte verloning krijgt voor de geleverde prestaties ?		
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
altijd	4,6%	9
meestal wel	69,7%	136
zelden	15,9%	31
eigenlijk niet	9,7%	19
Overige (geef nadere toelichting)		12
beantwoorde vraag		195
overgeslagen vraag		78



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

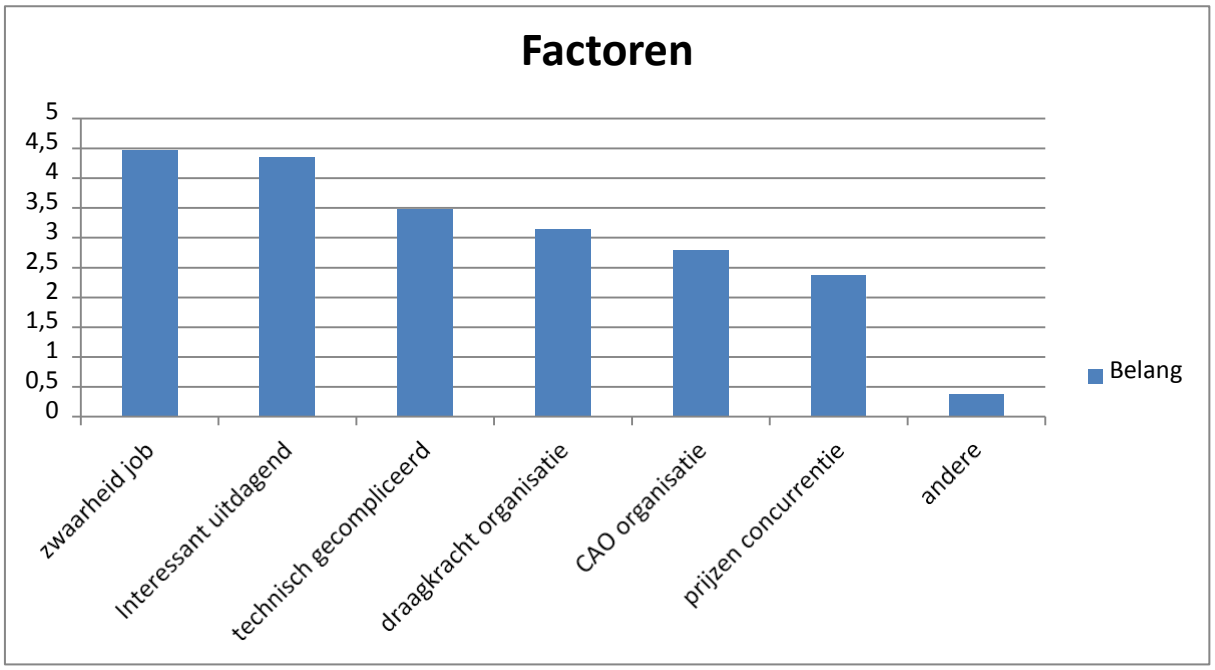
In de commentaren geeft men aan dat er een zekere onderhandelingsmarge is. Elementen die de technici in overweging willen nemen om hun prijs te verlagen zijn de budgettaire beperkingen van de organisatie en de omvang van de opdracht.

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



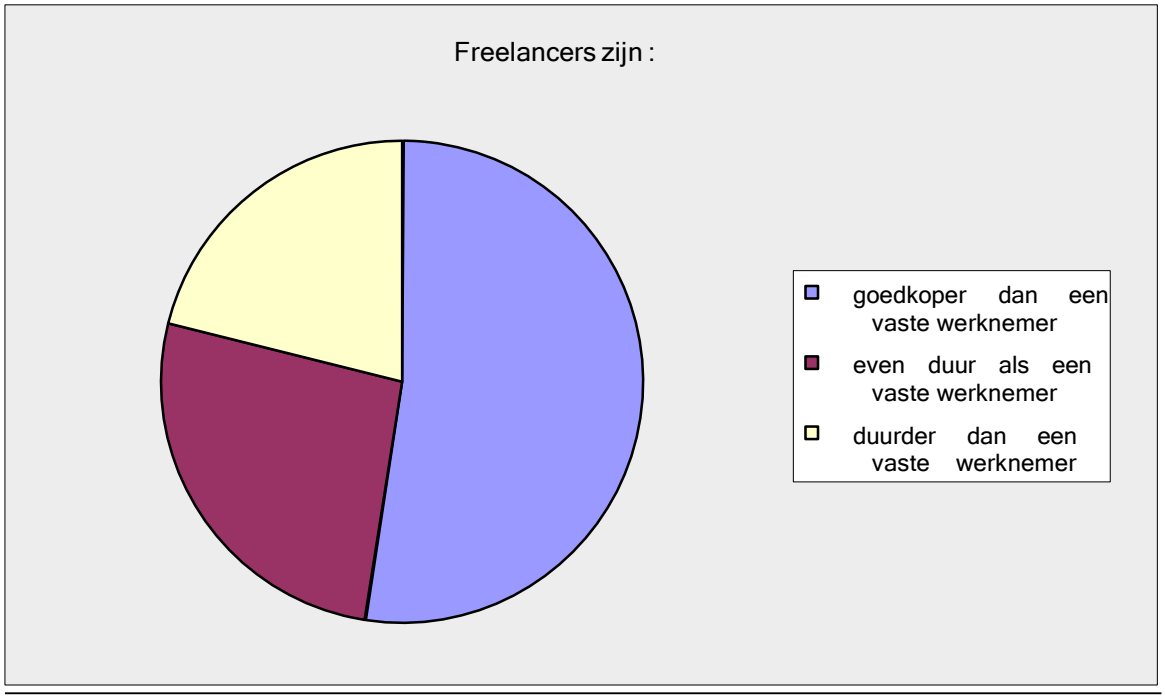
Als we de freelance technici vragen welke factoren meespelen bij het berekenen van hun vraagprijs, dan is enerzijds de “zwaarte” en de complexiteit doorslaggevend, maar anderzijds ook de uitdaging en de draagkracht van de organisatie. Dit geeft aan dat de technici het belangrijk vinden om een boeiende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



7.4.3 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.

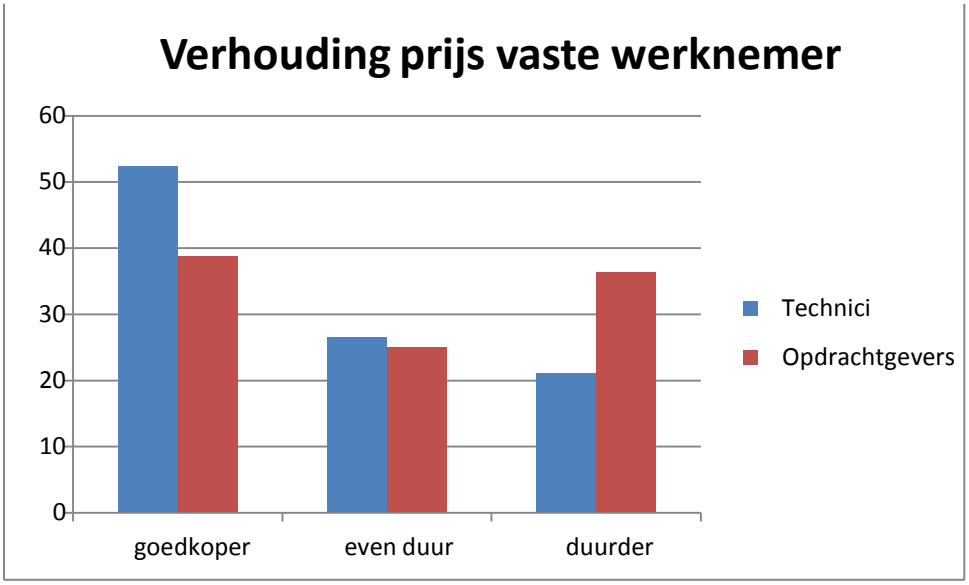
- De gemiddelde prijs ligt tussen 200 en 250 € per dag. De meerderheid van de technici lijkt daar tevreden mee. Wel valt op dat er een zeer grote spreiding is in de opgegeven bedragen. Het laagste bedrag (80€) steekt af tegenover het hoogst genoteerde (500€).

- 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.

7.5 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.)

7.6 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.

7.6.1 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)

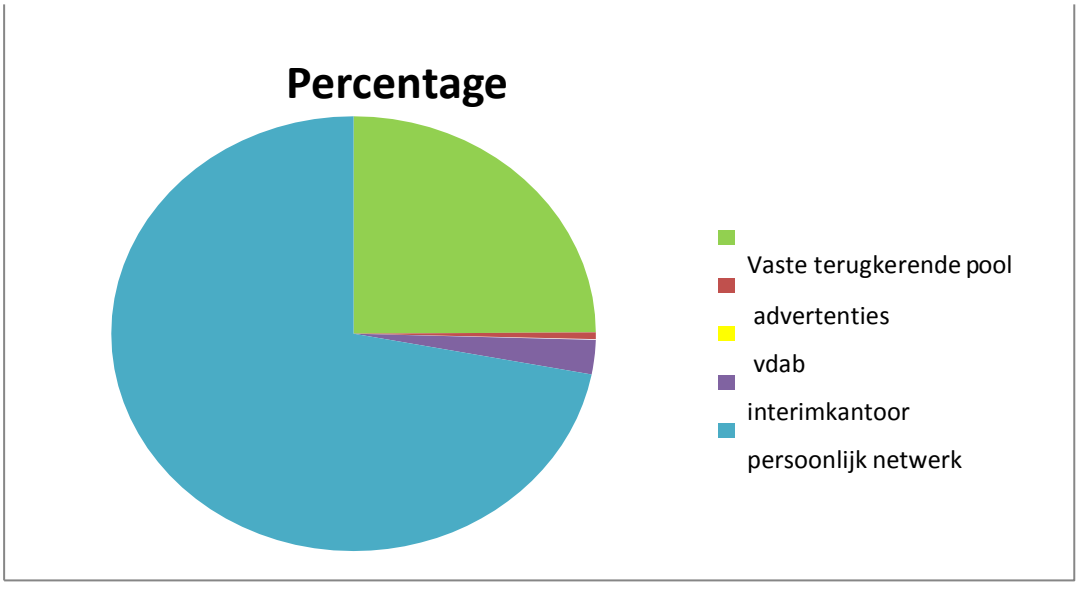
7.6.2 Technici

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



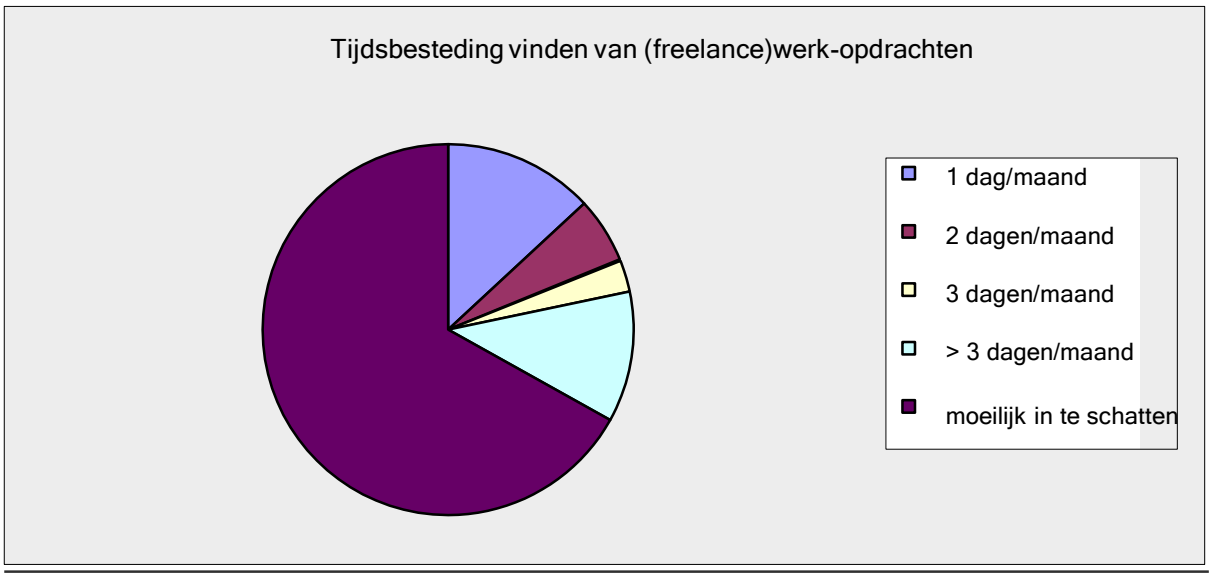
7.6.2.1 Tijdsbesteding en moeilijkheidsgraad van het vinden van opdrachten

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.

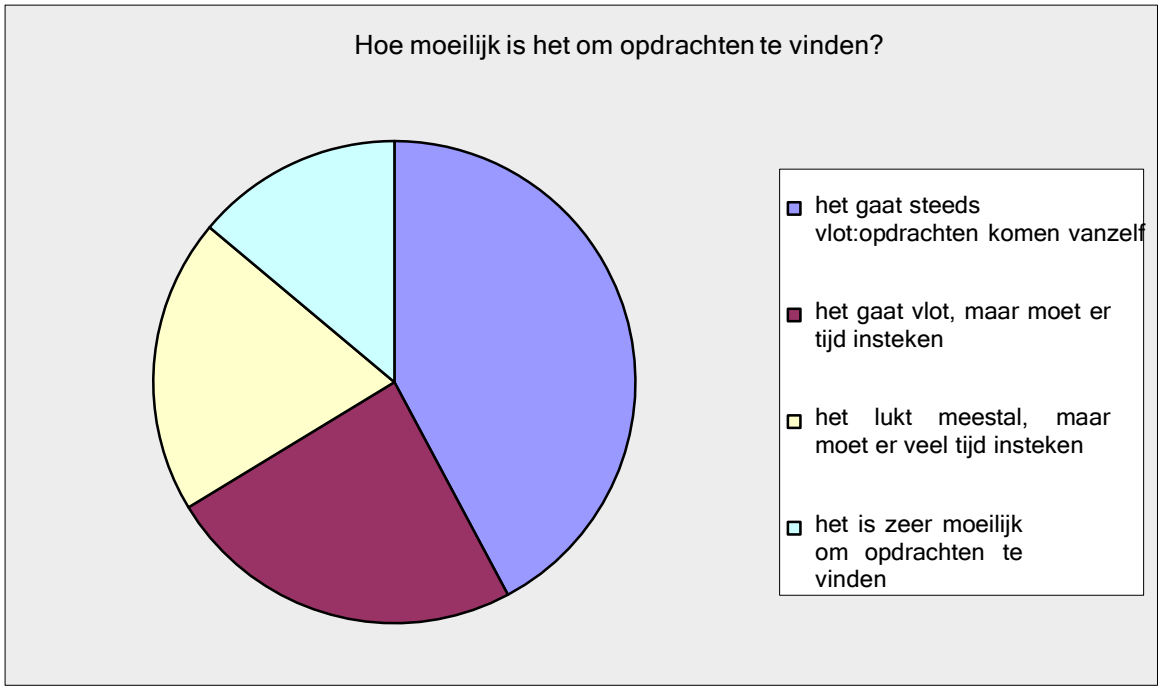
Anderzijds zien we een kleiner aantal , waarschijnlijk personen die aan het begin van hun carrière staan en nog niet over een uitgebreid netwerk beschikken, die wisselend tot veel tijd aan het zoeken naar opdrachten besteden.

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.

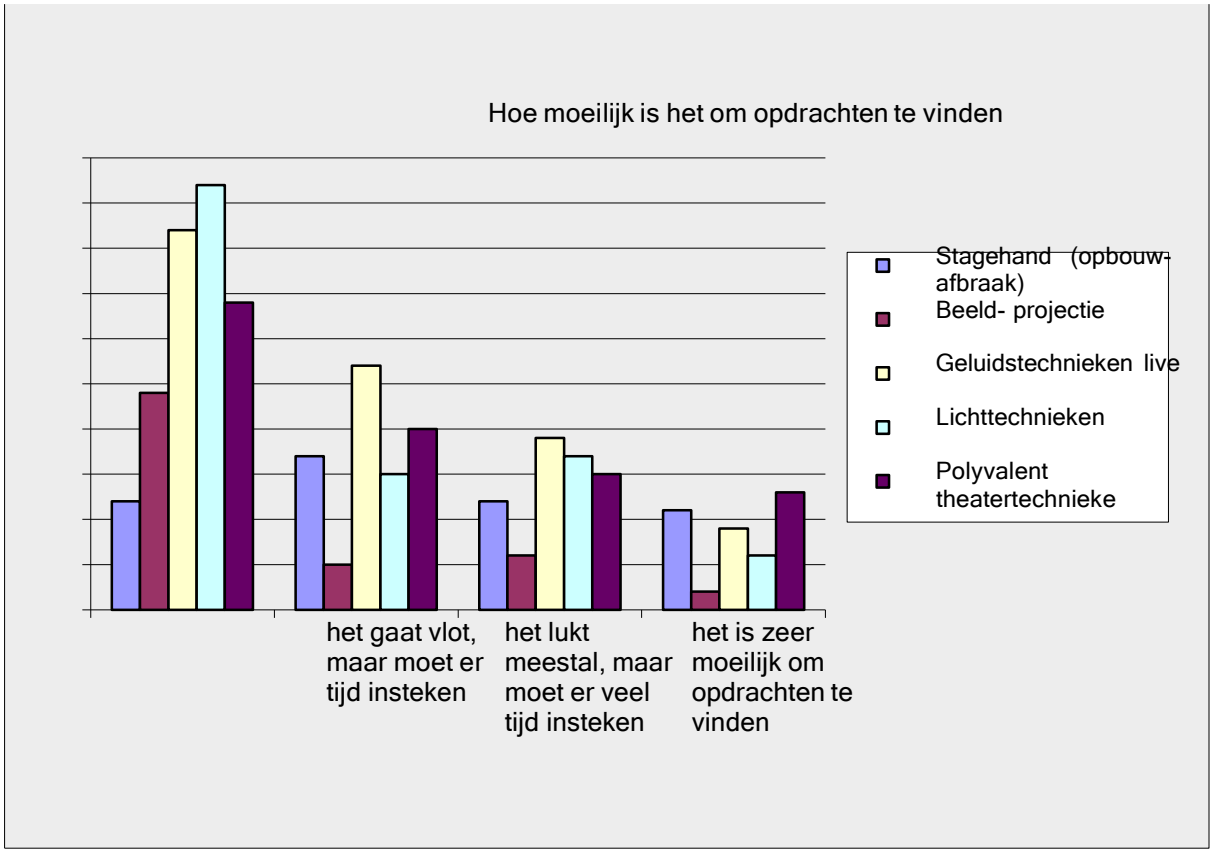
Hoe moeilijk is het om opdrachten te vinden?		
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
het gaat steeds vlot: opdrachten komen vanzelf	42,2%	79
het gaat vlot, maar moet er tijd insteken	24,1%	45
het lukt meestal, maar moet er veel tijd insteken	19,8%	37
het is zeer moeilijk om opdrachten te 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?

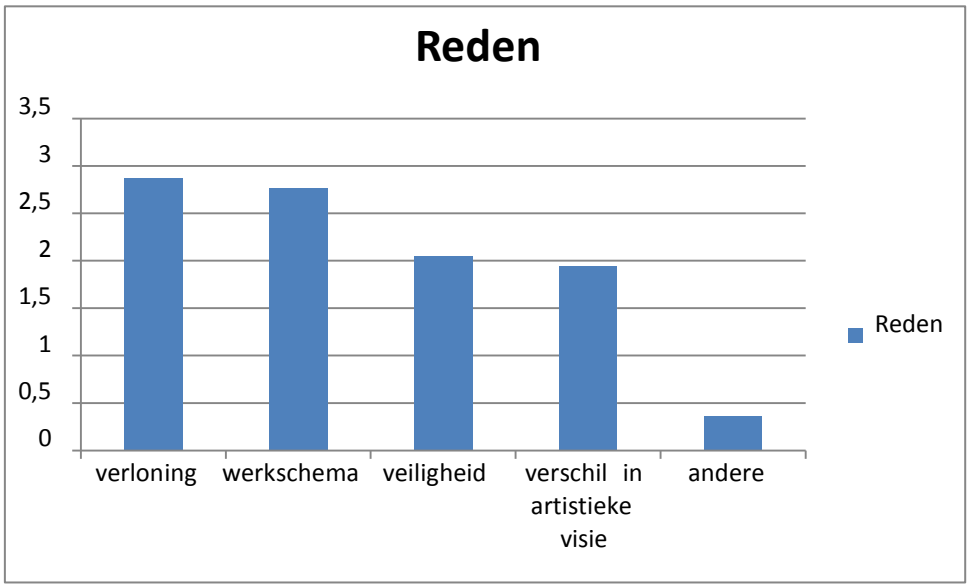
	Binnen welk 'domein' situeren zich het merendeel van je opdrachten ?						
Antwoordopties	Polyvalent	Lichttechnieken	Geluidstechnieken live	Beeld-projectie	Stagehand	Percentage reacties	Aantal reacties
het gaat steeds vlot: opdrachten komen vanzelf	34	47	42	24	12	43,6%	78
het gaat vlot,maar moet er tijd 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
	13	6	9	2	11	12,8%	23
Overige (geef nadere toelichting)							20
						beantwoorde vraag	179
						overgeslagen vraag	76



7.6.2.2 Mismatch

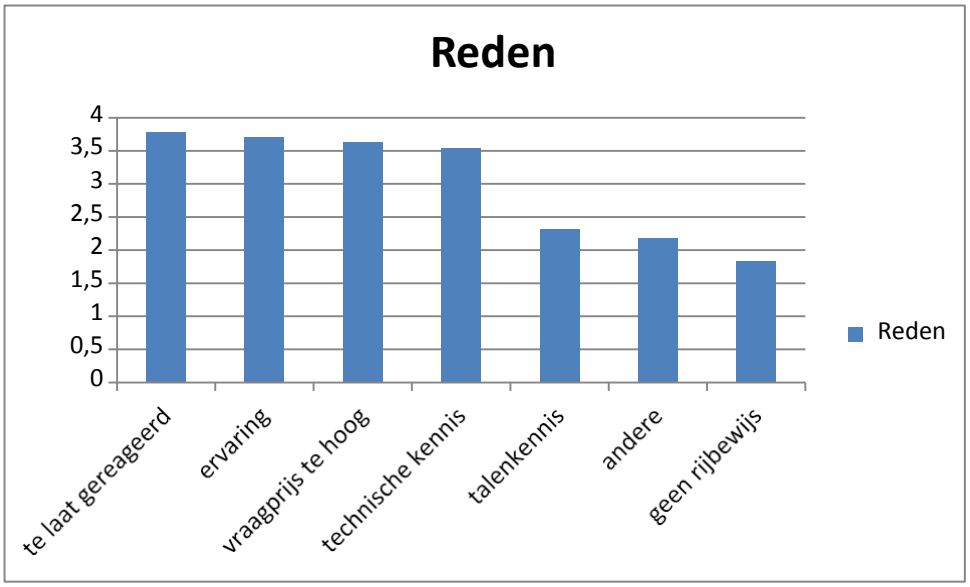
We vroegen de technici naar de redenen waarom ze een opdracht (zouden) weigeren. Hier komen de verloning en het werkschema als belangrijkste redenen naar voren, gevolgd door veiligheid en verschillen in artistieke visie.

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


Reden
4
3,5
3
2,5
2
1,5
1
0,5
0
te laat gereageerd
ervaring
vraagprijs te hoog
technische kennis
talenkennis
andere
geen rijbewijs
Reden

7.6.3 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.

7.7 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.

7.7.1 opdrachtgevers

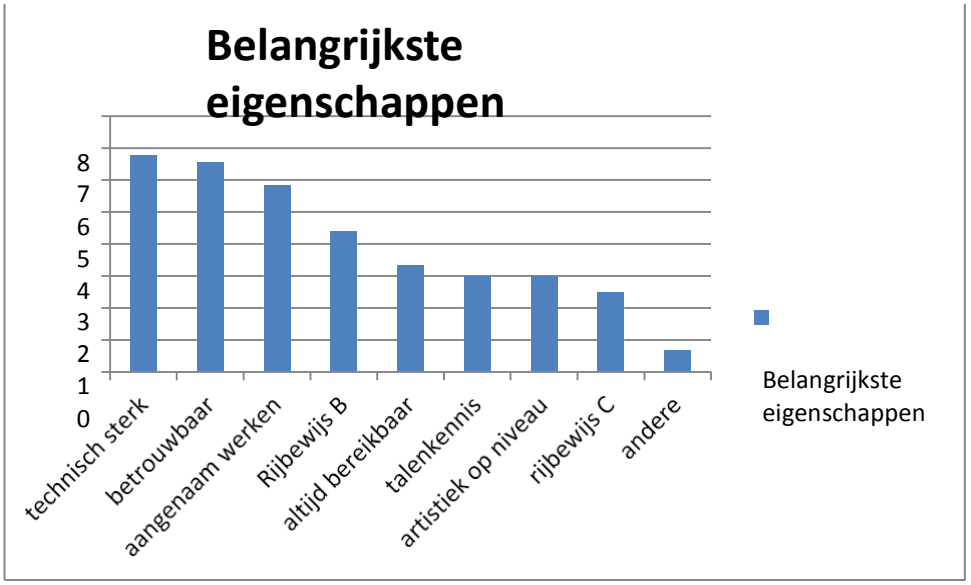
Hieronder wordt weergegeven welke attitudes en competenties de opdrachtgevers als prioritair beschouwen.

7.7.1.1 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 5^{e} plaats, na een hele reeks attitudes. (Het ging hier wel over een studie die enkel de gesubsidieerde sector bevroeg).

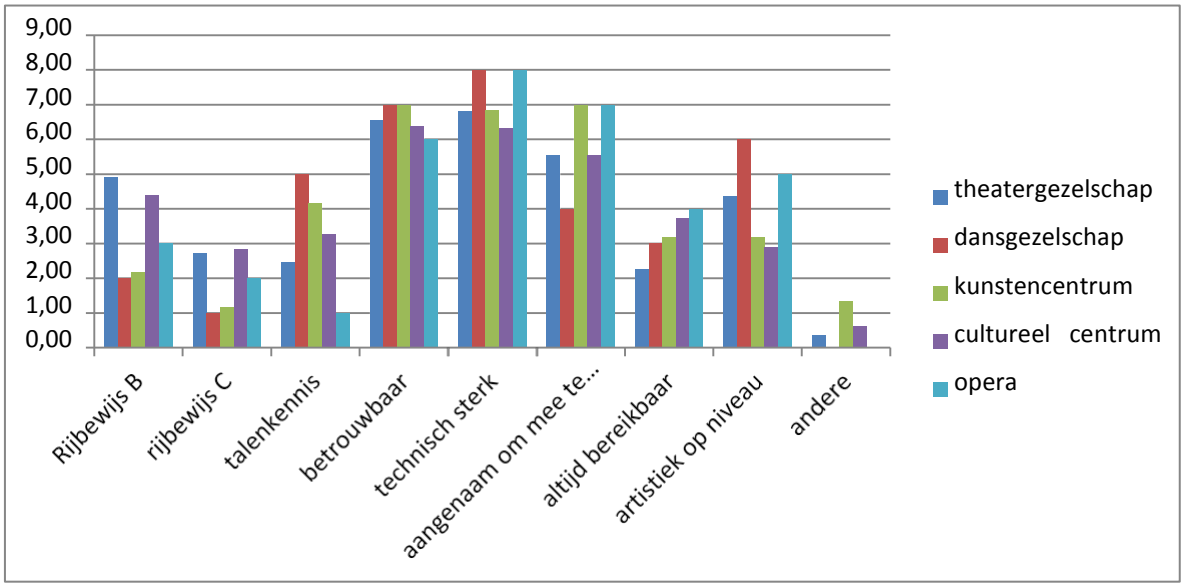
technisch sterk	6,79
betrouwbaar	6,54
aangenaam werken	5,83
Rijbewijs B	4,38
altijd bereikbaar	3,33
talenkennis	2,99
artistiek op niveau	2,98
rijbewijs C	2,49
andere	0,67


Belangrijkste eigenschappen
8
7
6
5
4
3
2
1
0
technisch sterk
betrouwbaar
aangenaam werken
Rijbewijs B
altijd bereikbaar
talenkennis
artistiek op niveau
rijbewijs C
andere
Belangrijkste eigenschappen

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.

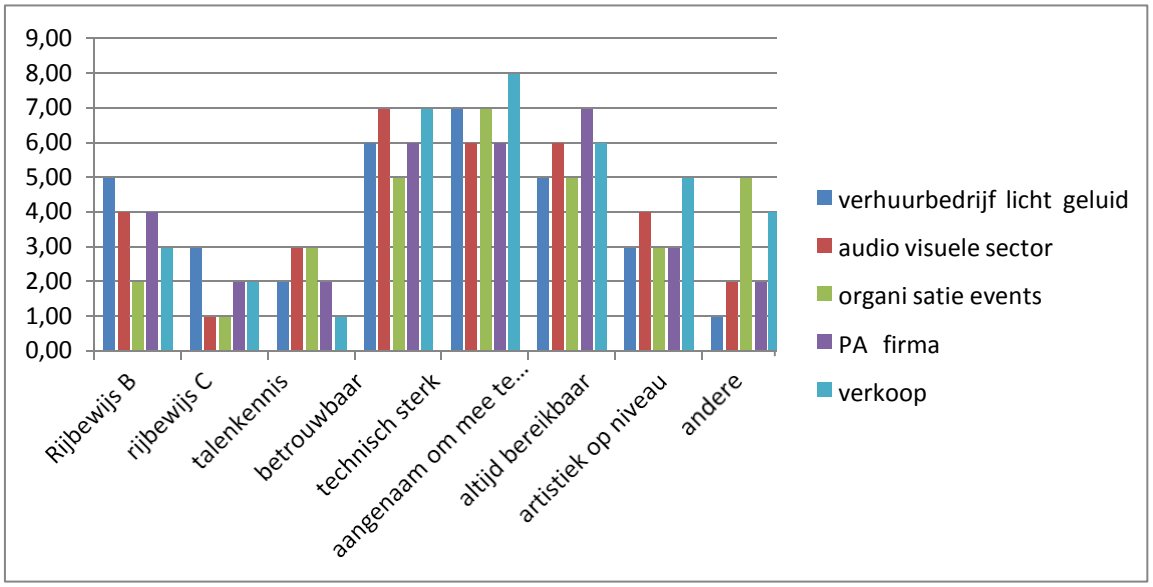
Verschillen in de gesubsidieerde sector

	Theater	Dans	Kunst	Cultureel	
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

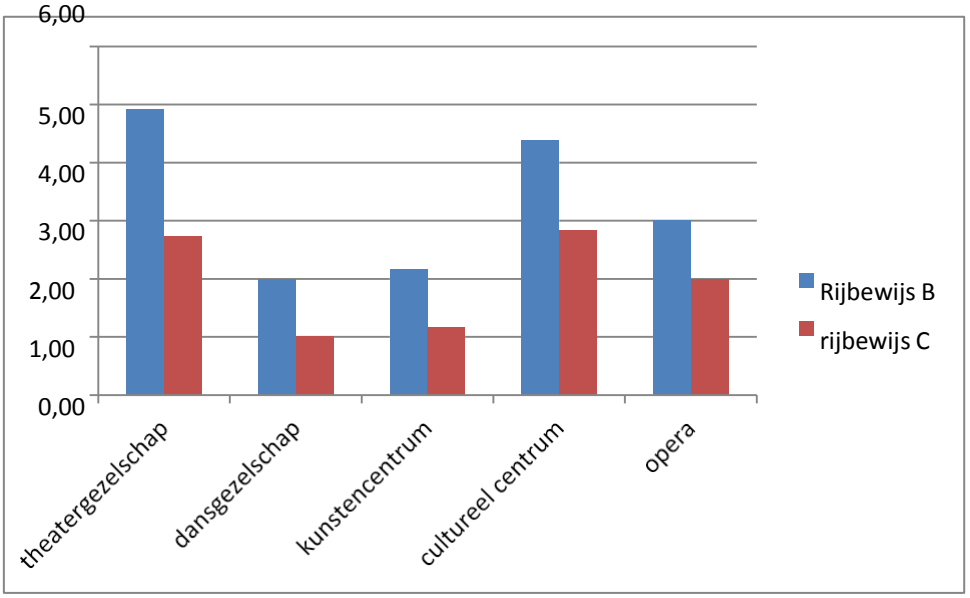


Rijbewijs B /C

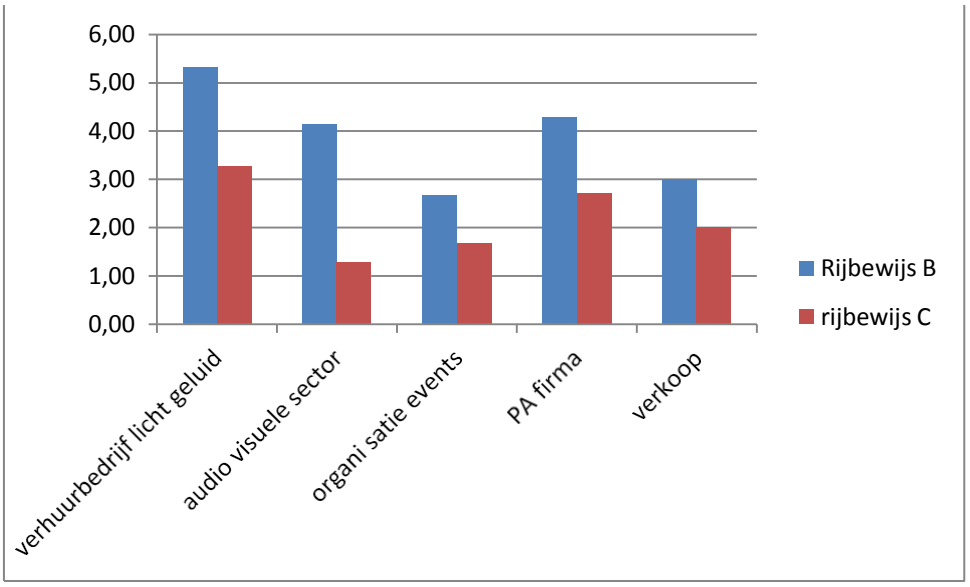
Wanneer we naar de noodzaak van een rijbewijs kijken valt op dat deze vereiste hoog scoort bij cultuurcentra die nochtans per definitie plaatsgebonden organisaties zijn.

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

Gesubsidieerd



Privé

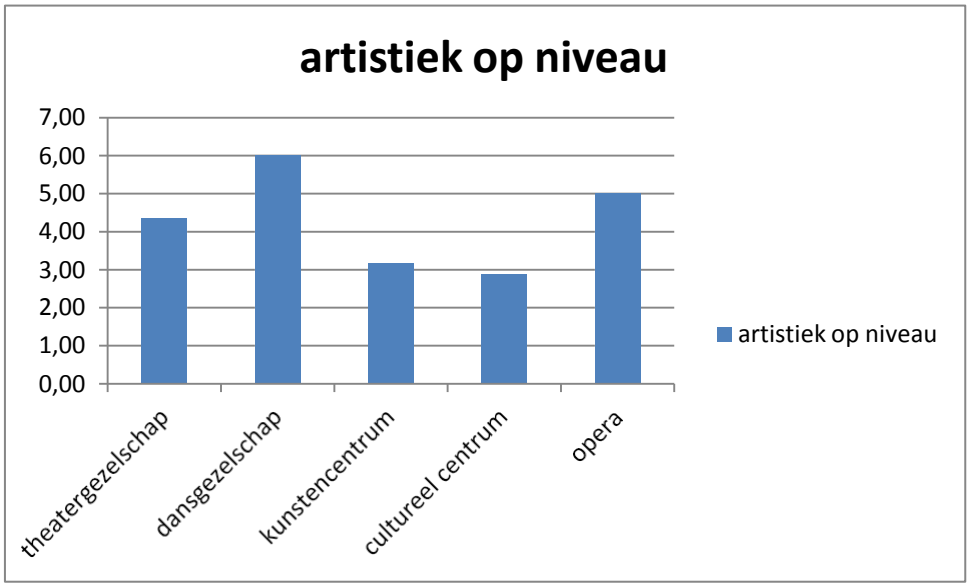


Artistiek niveau

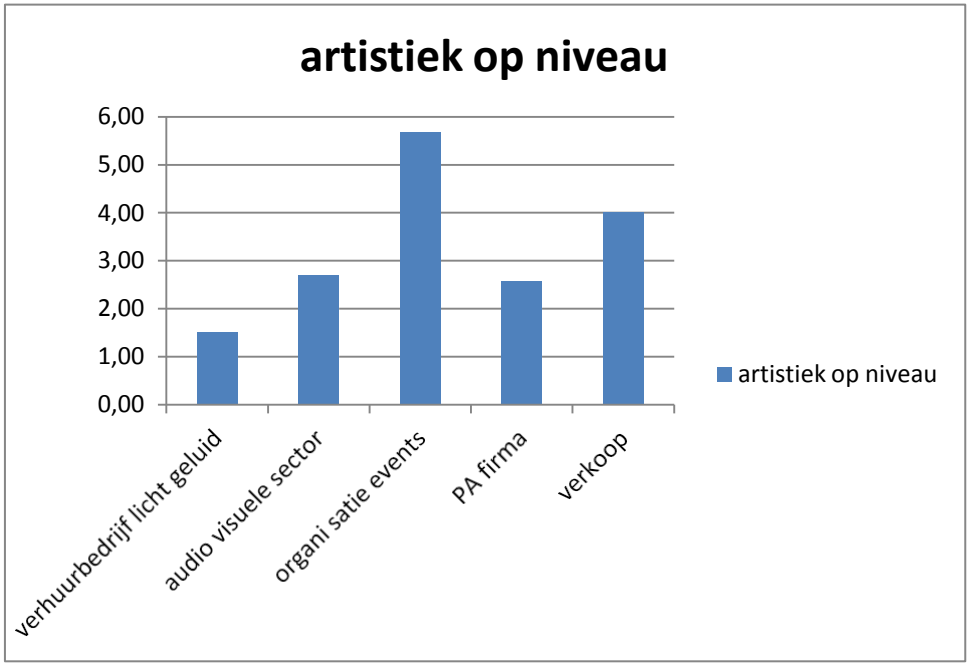
Kijken we naar het gevraagde artistieke niveau dan scoren bij de gesubsidieerde organisaties de creërende organisaties hoger dan de receptieve. Hierbij valt op dat de kunstencentra, die ondersteuning bieden aan creaties, relatief laag scoren.

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

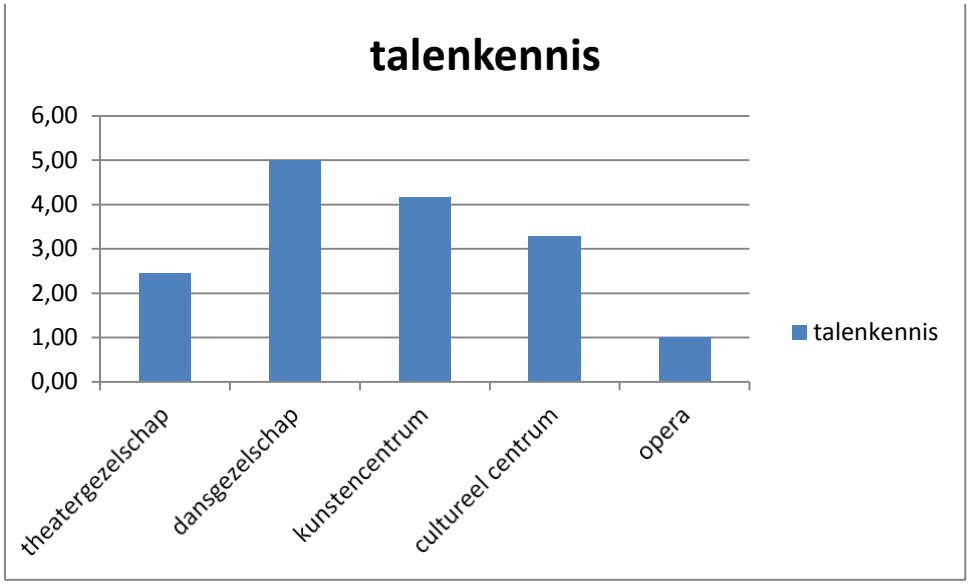


Talenkennis

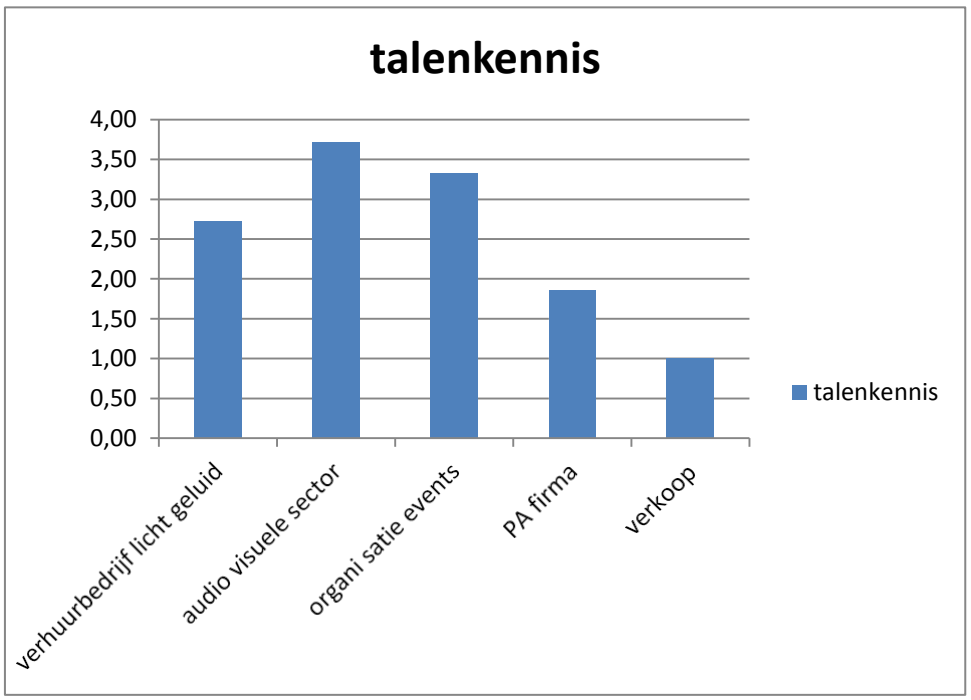
In het onderdeel talenkennis valt vooral op dat cultuurcentra relatief hoog scoren ten opzichte van de theatergezelschappen. Vermoedelijk is dit omdat zij meer in contact komen met buitenlandse of anderstalige artiesten.

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



7.7.1.2 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.

7.7.1.3 Beoordelen van competenties

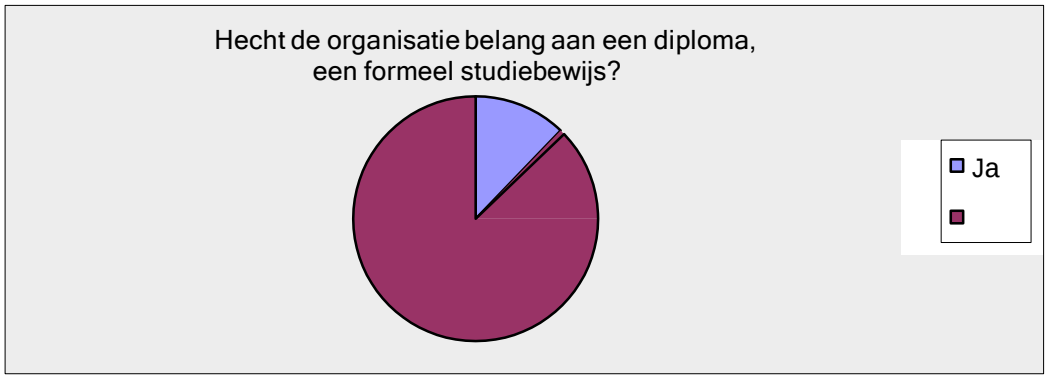
Op de vraag welke competenties moeilijk te beoordelen zijn bij aanwerving komen verantwoordelijkheidszin en betrouwbaarheid naar voor.

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.

7.7.1.4 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.

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.

7.7.1.5 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	Aantal reac
ja	7	17	11	2	6	76,8%	4
neen	5	2	6	1	1	26,8%	3
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	Percentages 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.

7.7.2 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.

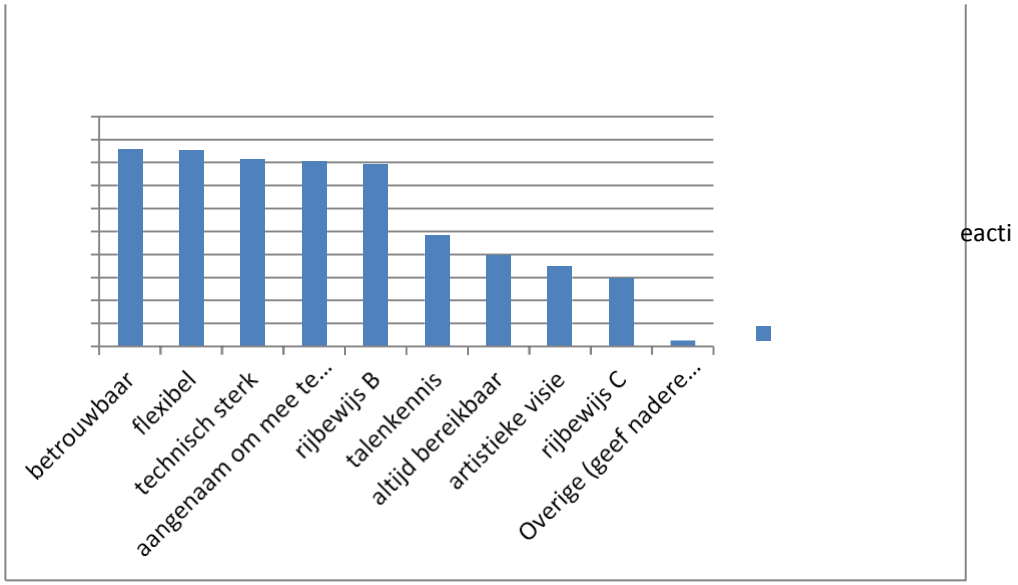
7.7.2.1 Eigenschappen van technici

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

Belangrijkste eigenschappen



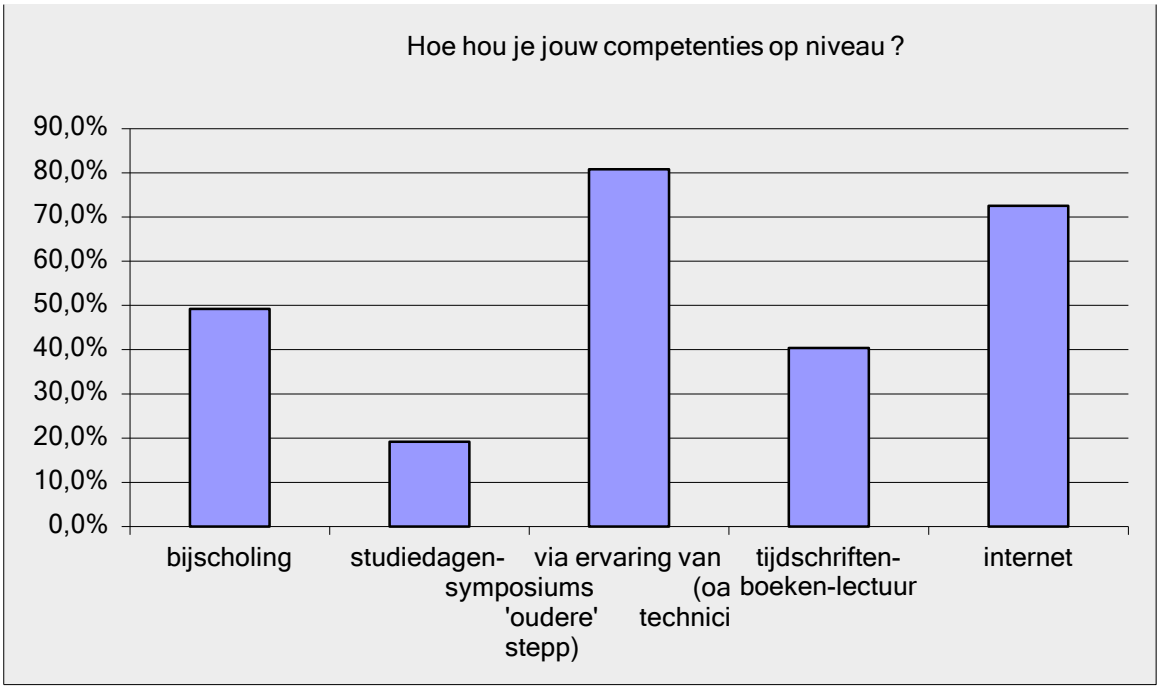
Uit de antwoorden op de vraag om het eigen niveau in te schatten kan een duidelijke tendens naar specialisten afgeleid worden. Bij de overige antwoorden komen vooral ontwerpende functies (scenograaf, lichtontwerper, kostuumontwerper) naar voor, al dan niet in combinatie met een technische functie. Daarnaast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

7.7.2.2 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	



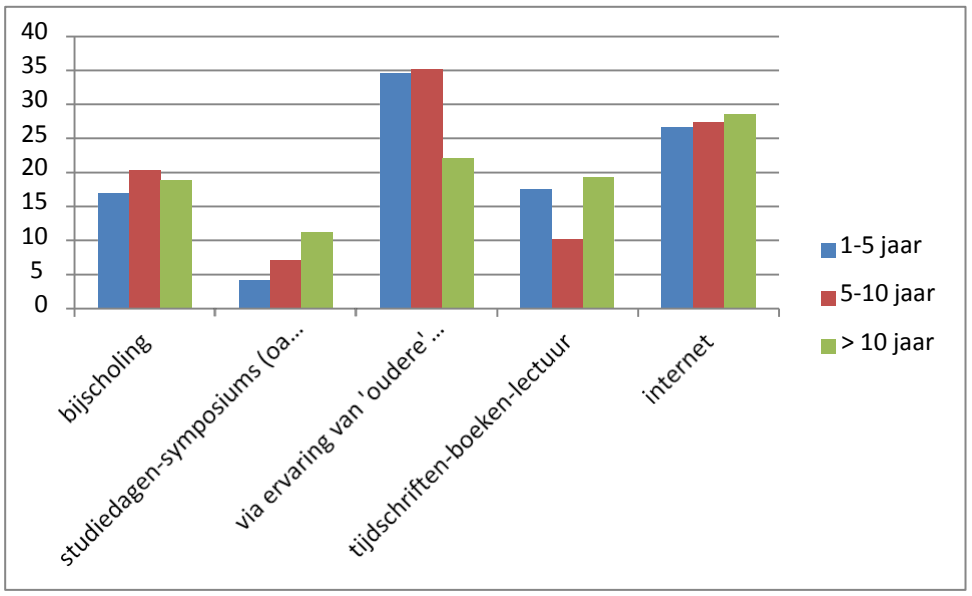
Uit de reacties blijkt dat leren op de werkvloer, het zelf doen, als heel belangrijk wordt ervaren en dat het werken in verschillende omgevingen een meerwaarde is. Een aantal respondenten geeft aan dat men bereid is om ervaring op te doen als vrijwilliger.

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

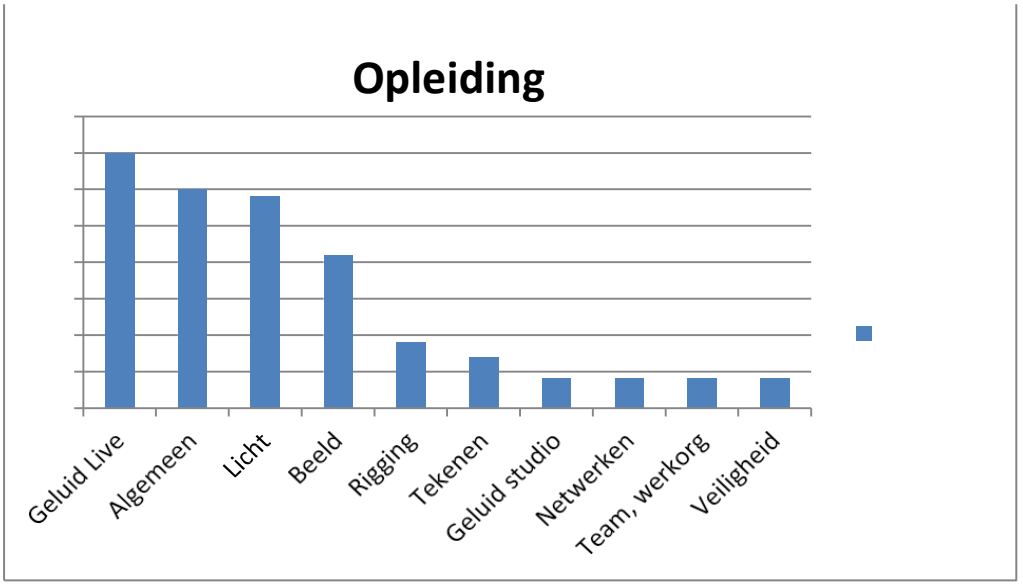


Zo goed als twee derde, (64,9%) van de technici geeft aan dat ze een nood ervaart aan opleidingen.

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.

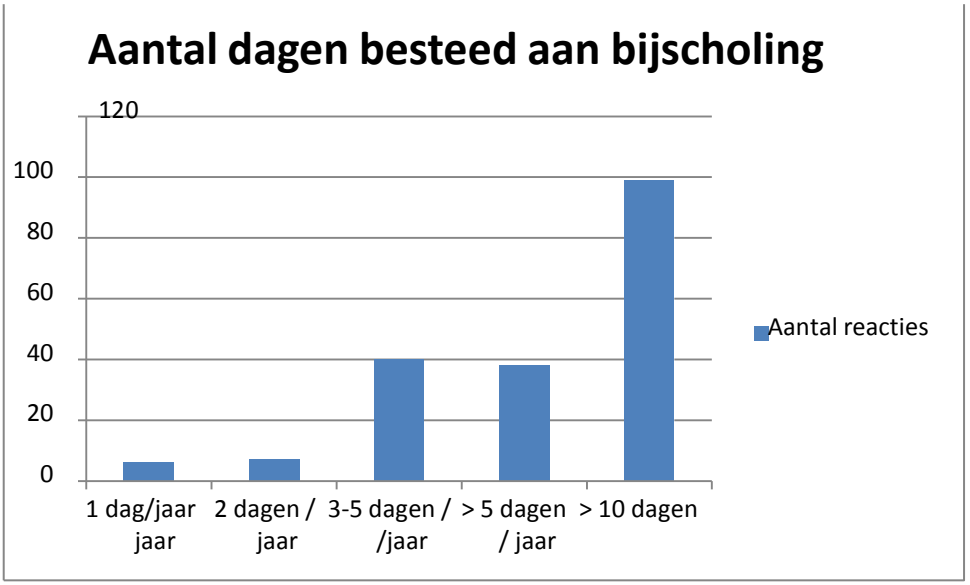
De vraag naar **elektriciteitsopleidingen** blijft zeer beperkt en algemeen. Bij decor komt vooral lassen en houtbewerking naar voor. Een respondent geeft de noodzaak aan voor opleiding in pyrotechniek, gezien de verwachte verstrenging van de Europese wetgeving.

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.

7.7.2.3 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

7.7.2.4 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.

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.

7.8 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.

7.8.1 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

7.8.2 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

7.8.3 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.

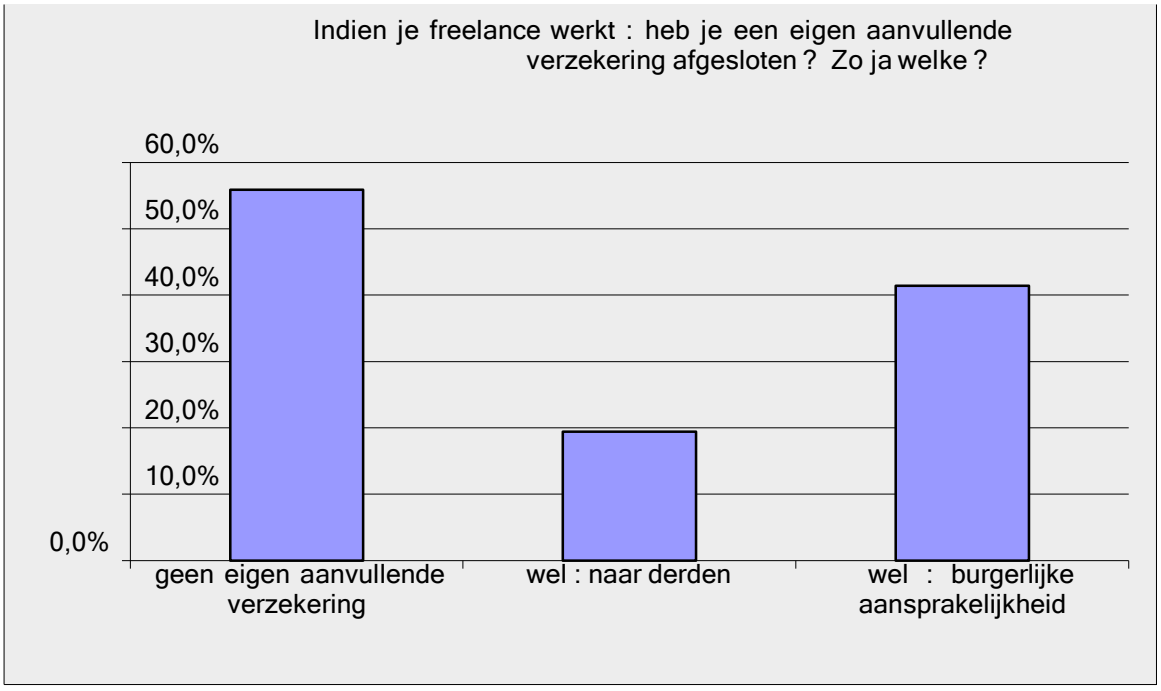
Als we de cijfers uitsplitsen naar statuut, blijkt 17,2% van de zelfstandige freelance technici geen aanvullende verzekeringen te hebben en maar de helft een burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering.

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

7.8.4 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.

7.9 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.

7.9.1 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 ?

		Percentage	Reacties
Antwoordopties	Ja	48,6%	35
	Nee	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.

7.9.1.1 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.

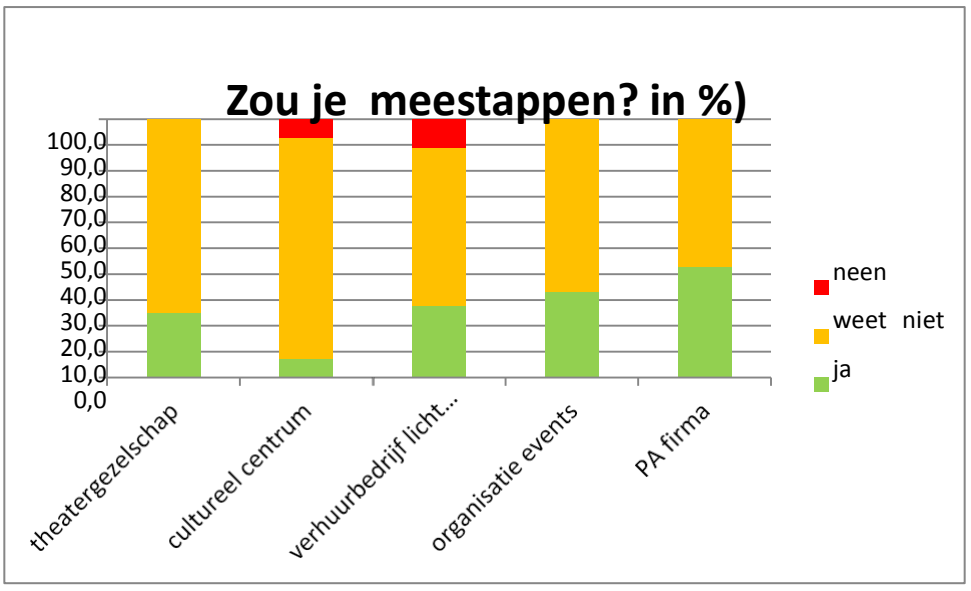
Indien er een coöperatie van en voor freelance technici zou bestaan , lijkt je dit een model waarin je, als organisatie, zou willen meestappen ?

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 meestappe n ?

	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
nee	0	1	2	0	0	6,0%	3
Weet het 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.

7.9.1.2 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
neen	6,2%	4
weet niet	72,3%	47
Overige (geef nadere toelichting)	0	0
beantwoorde vraag	65	65
overgeslagen vraag	32	32

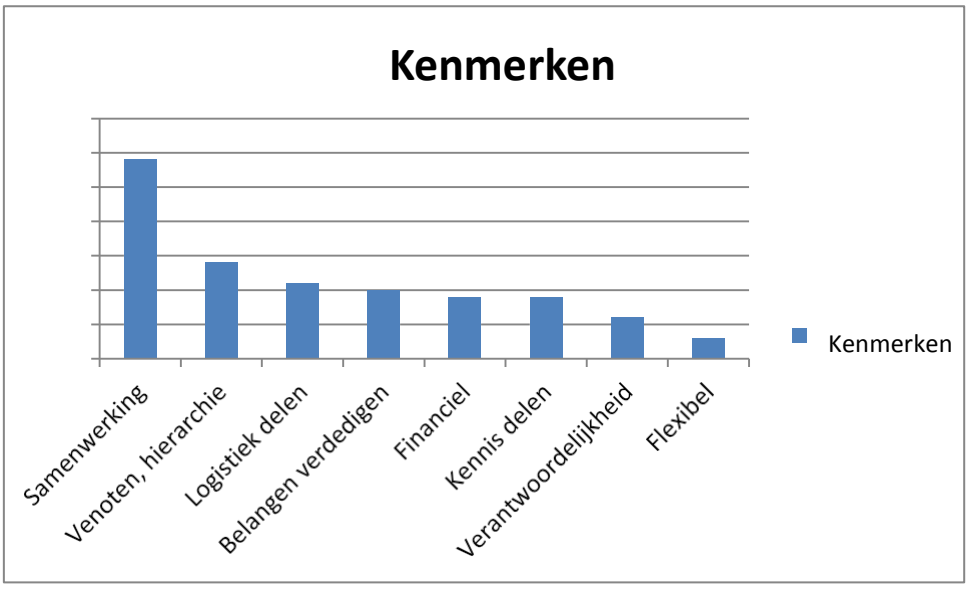
Als we peilen naar de bereidheid van organisaties en bedrijven om via focusgroepen mee te werken aan de verdieping van specifieke aspecten van de werking van een eventuele coöperatieve, , is meer dan de helft hiertoe bereid . Dit is ons inzien een hoge score. Hieruit spreekt een zekere interesse voor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

7.9.2 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.

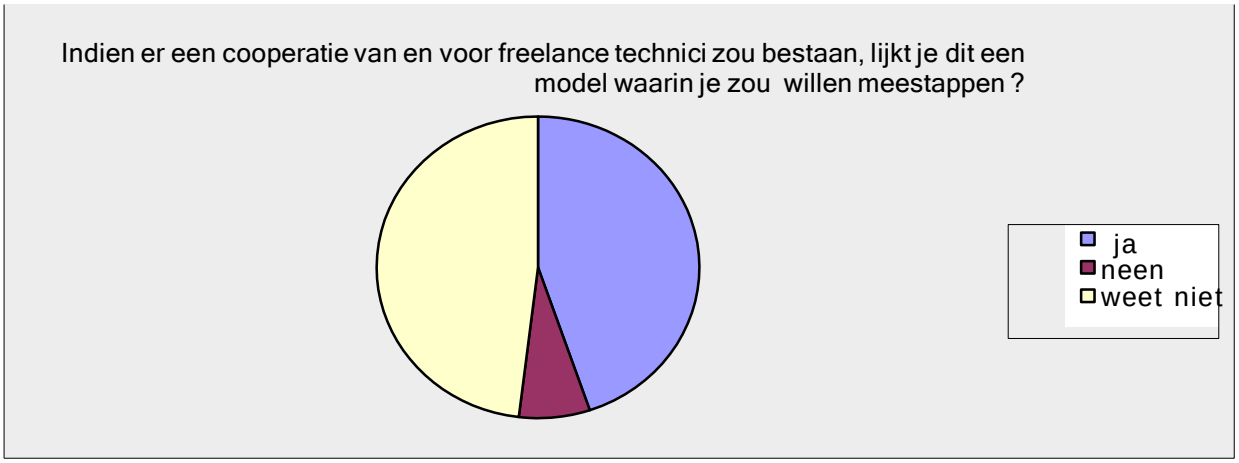
Tot slot geeft men aan dat een coöperatieve voor technici de **flexibiliteit** kan verhogen, het geeft de mogelijkheid om opdrachten te aanvaarden zonder dat de beschikbaarheid een probleem is.

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.

7.9.2.1 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**.

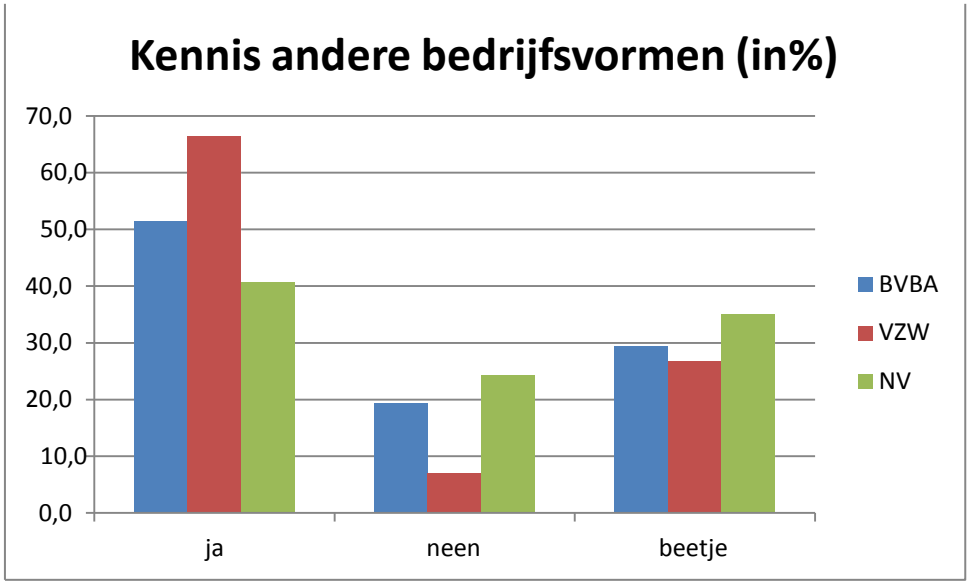
Een aantal meer ervaren technici ziet minder het voordeel voor zichzelf, maar beschouwt het als een **opportuniteit voor jonge, startende technici** waaraan ze graag meewerken.

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.

7.9.2.2 Bedrijfsvorm

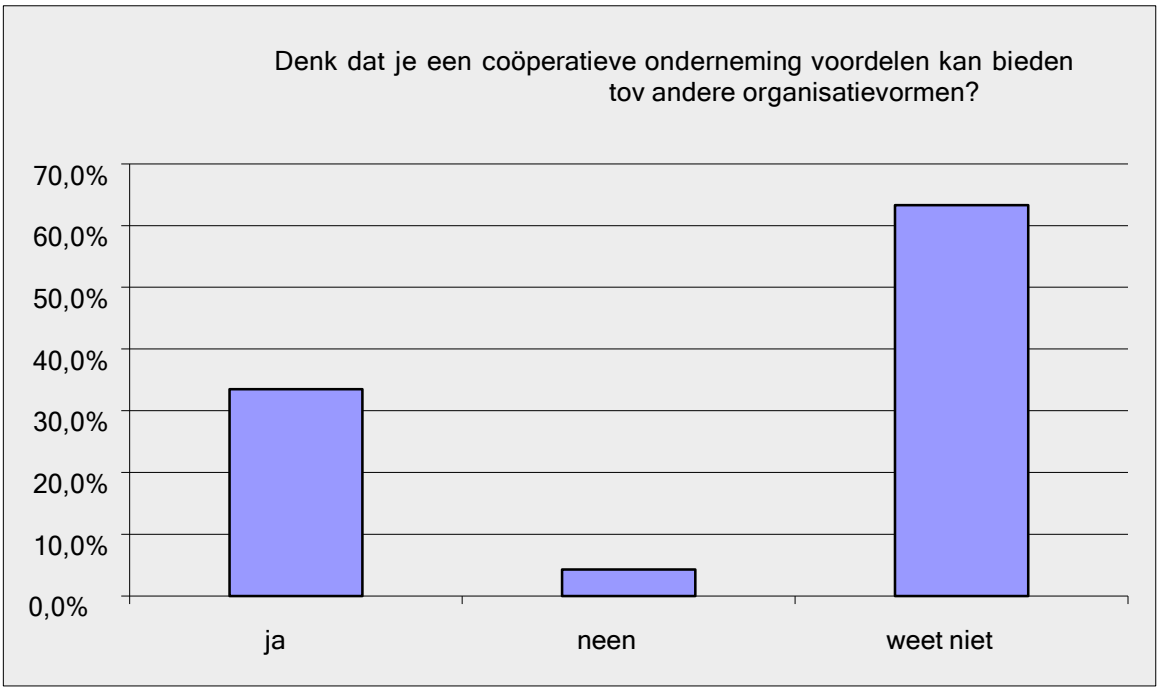
Op de vraag in hoeverre men andere bedrijfsvormen kent, liggen de positieve antwoorden, zeker voor BVBA en VZW, een stuk hoger dan voor de kennis over de coöperatieve (zie hoger).

Heb je kennis over andere organisatievormen?					
Antwoordopties	ja	neen	beetje waardering	Gemiddelde	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


Denk dat je een coöperatieve onderneming voordelen kan bieden tov andere organisatievormen?
70,0%
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
ja
neen
weet niet

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%.

7.9.3 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.

7.10 Conclusies

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

7.10.1 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.

7.10.2 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.

8 Bijlage 2: Instapmogelijkheden – schakel opleiding tewerkstelling

	Doelgroep	Kost Peanuts	BXL/ VL
Instapstage(nieuw vanaf 1 januari 2013) Een instapstage is een stage die een laaggeschoolde jongere kan volgen in een onderneming, bij een VZW of bij een overheidsdienst. Via de instapstage kan de stagiair kennis maken met de arbeidsmarkt. De instapstage duurt minstens 3 en hoogstens 6 maanden. De instapstage moet voltijds zijn. De stagiair ontvangt, naast de maandelijkse vergoeding van 200 euro van de werkgever, een stage-uitkering ten laste van de RVA. http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_instapstage/&Items=1&Language=NL http://www.vdab.be/werkgevers/instapstage/ http://www.actiris.be/tabid/174/language/nl-BE/News.aspx?idNews=204	midden- of laaggeschoold jongeren (schoolverlater-inschakelingstijd)	maandelijkse premie van 200 euro. De vergoeding is niet onderworpen aan sociale bijdragen.	BXL VL
Individuele beroepsopleiding (IBO) Werf je een werkloze medewerker aan, dan kan je dit via een IBO-contract doen. Dit betekent dat hij eerst een opleiding volgt in je bedrijf en daarna een contract van onbepaalde duur krijgt. Je moet tijdens z'n opleiding geen loon of RSZ betalen, enkel een productiviteitspremie. ***Vanaf 1 oktober 2013 worden de regels rond het aanwerven via een IBO-contract aangepast. Voortaan zijn werkgevers niet meer verplicht de IBO-stagiaire een contract van onbepaalde duur aan te bieden na de stageperiode, maar kan een contract van bepaalde duur ook. Dit indien de werkgever kan aantonen dat dit soort contract overeenstemt met het gangbare aanwervingsbeleid van het bedrijf.***	ingeschreven **als niet-werkende werkzoekende** Hij heeft nog niet eerder voor jouw bedrijf gewerkt. Uitzondering: hij mag wel net vóór de start van de IBO 14 kalenderdagen in je bedrijf gewerkt hebben als uitzendkracht (10 werkdagen in een 5-dagenstelsel of 12 dagen in een 6-dagenstelsel	**productiviteitspremie.** (Hij krijgt deze premie bovenop z'n uitkering die gewoon verder loop)	**BXL VL**

	).		
C-IBO een variant op de IBO bedoeld voor werkzoekenden die al een lange tijd werkloos zijn**.** Via een C-IBO kan je als werkgever samen met VDAB een werkzoekende opleiden op de werkvloer. De opleiding duurt minimum 4 weken en maximum 26 weken. Zoals bij een gewone IBO neem je de werkzoekende na de opleiding onmiddellijk in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur volgens de modaliteiten bepaald in de IBO-overeenkomst**.**	Werkzoekenden jonger dan 25: 13 maanden wz Werkzoekenden van 25 of ouder :25 maanden wz	Gratis: geen loon betalen , geen RSZ en ook geen productiviteitspremie (wat wel het geval is bij een gewone IBO). VDAB betaalt de productiviteitspremie in jouw plaats.	BXL VL
Opleidingsstages Zowel de vdab-beroepsopleidingen als opleidingen podiumtechnieken in het regulier onderwijs (Rits, TSO) zoeken stageplaatsen voor hun cursisten –studenten. Duur – periode – modaliteiten verschillen van opleidingscentrum .	Studenten-scholieren werkzoeken de cursisten vdab opleidingen	Gratis stages	VL BXL
Leertijd Syntra De leertijd is een opleidingssysteem van 'Werken en Leren'. De meeste opleidingen duren 3 jaar. Per week leer je 4 dagen een vak in een onderneming en volg je 1 dag theoretische opleiding in een SYNTRA-campus. De leertijd combineert 'werken en leren'. Je leert 4 dagen per week een vak bij een ondernemer en volgt 1 dag les in een SYNTRA-campus. Hiermee voldoe je ook automatisch aan de leerplicht. http://www.leertijd.be/	Je bent minstens 15 jaar		VL BXL
Beroepsinlevingsovereenkomst De beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) wordt gedefinieerd als de overeenkomst waarbij een stagiair, in het kader van zijn opleiding kennis of vaardigheden verwerft bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties. In tegenstelling tot de arbeidsovereenkomst is het voorwerp van deze overeenkomst niet het leveren van arbeidsprestaties tegen loon in een band van ondergeschiktheid ten overstaan van een werkgever, maar wel de opleiding, namelijk het leren van praktische vaardigheden door zich "in te leven" in het ondernemingsleven en door taken uit te voeren die kunnen opgenomen worden in het produktieproces van de		Sinds 1 september 2010 gelden volgende bedragen als minimumvergoeding: • 15 jaar € 452,88 • 16 jaar € 495,33 • 17 jaar € 537,80 • 18 jaar € 580,25	VL

onderneming. Worden zo volledig uitgesloten: de opleidingsactiviteiten die plaatsvinden in het kader van een arbeidsovereenkomst de arbeidsprestaties uitgevoerd door leerlingen of studenten in het kader van een opleiding de stages in het kader van het leerlingstelsel in de middenstand en het industrieel leerlingstelsel de stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van een vrij beroep of intellectueel dienstverlenend beroep De BIO moet aan volgende minimale voorwaarden beantwoorden: de overeenkomst dient geschrift opgesteld te worden uiterlijk op het tijdstip van de aanvang van de uitvoering van de stage. Voor zover deze opleiding in de onderneming niet georganiseerd wordt op initiatief of onder de verantwoordelijkheid van een onderwijsinstelling of opleidingscentrum, afhangend van of erkend door de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest, moet dit geschrift bovendien het volgende vermelden:de identiteit van de partijen;de plaats van uitvoering van de overeenkomst;het voorwerp en de duur van de beroepsinlevingsovereenkomst; de dagelijkse en wekelijkse duur van aanwezigheid in de onderneming;de overeengekomen vergoeding of de berekeningswijze en -basis;de wijze waarop een einde kan worden gemaakt aan de beroepsinlevingsovereenkomst;het overeengekomen opleidingsplan http://www.vdab.be/werkgevers/beroepsinlevingsovereenkomst/default.shtml		• 19 jaar € 622,70 • 20 jaar € 665,16 • 21 jaar en + € 707,62	
Activa Zij bevordert de herinschakeling van werkzoekenden in het normale arbeidscircuit door de toekenning van: • een doelgroepvermindering (= vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen); • een geactiveerde werkloosheidsuitkering (werkuitkering genaamd) die u in mindering kan brengen van het te betalen nettoloon. Deze uitkering wordt aan de werknemer betaald. Of een werknemer voldoet aan de voorwaarden van het plan ACTIVA, zal blijken uit een werkkaart die het werkloosheidsbureau van de RVA geeft dat bevoegd is voor de woonplaats van de werknemer. http://www.rva.be/frames/Frameset.aspx?Language=NL&Items=1/2&Path=D_opdracht_activa/Regl/	Verschillende doelgroepen	Verschillende verminderingen afhankelijk van doelgroep	BXL VL
Startbaan Een startbaan is de tewerkstelling van elke -26-jarige in het kader	Jonger dan	Bij aanwerving van een jongere onder	BXL

van een normale, minstens halftijds arbeidsovereenkomst of in het kader van een leer-, stage- of inschakelingsovereenkomst. De SBO duurt zolang de tewerkstelling van de jongere bij de werkgever duurt, tot - ten laatste - het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt. **http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_Rosetta/&Items=1&Language=NL** http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7452	26	arbeidsovereenkomst (minstens halftijds, = SBO type 1 heeft de werkgever de mogelijkheid om, gedurende de eerste 12 maanden van de tewerkstelling, aan de opleiding van die jongere een bedrag te besteden dat gelijk is aan maximum 10 % van zijn loon. In dit geval mag de werkgever het normaal loon van de jongere verminderen met dit bedrag. Het effectief loon mag echter niet lager zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.	VL
Startbonus betreft een maatregel die de federale regering in het kader van het Generatiepact heeft genomen om de tewerkstelling van jongeren te bevorderen.Deze maatregel richt zich tot jongeren die nog geen 18 jaar zijn en die onderwijs met beperkt leerplan volgen of een erkende vorming in het kader van de deeltijdse leerplicht. Door het toekennen van een premie, beoogt de maatregel deze jongeren te stimuleren om een praktische stage te volgen in een onderneming en deze stage volledig af te werken. De startbonus is een premie toegekend aan de jongere die onderwijs met beperkt leerplan of een erkende opleiding in het kader van de deeltijdse leerplicht met succes combineert met een praktijkopleiding of een beroepservaring bij een privé- of een openbare werkgever. http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_Bonus/&Items=1&Language=NL http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=3342	Jongeren onder 18 jaar		BXL VL
Stagebonus De stagebonus is een premie voor elke werkgever die een jongere, zoals hiervoor beschreven, opleidt of tewerkstelt in het kader van een opleidings- of arbeidsovereenkomst. Net zoals de startbonus wordt de stagebonus toegekend voor maximum 3 opleidingsjaren binnen 1 enkele opleidingscyclus (= 1 opleiding met 1 enkele finaliteit).	Jongeren onder 18 jaar	Bovenop de stagebonus kan elke betrokken werkgever ook van een fiscaal voordeel genieten.	BXL VL

Voor de toekenning van de stagebonus mag (mogen) het 2de en/of 3de opleidingsjaar na de leerplicht vallen, op voorwaarde dat de opleidings- of arbeidsovereenkomst aanving vóór het einde van de leerplicht. De bedragen van de stagebonus zijn gelijk aan die van de startbonus. De stagebonus wordt toegekend wanneer de jongere een opleidingsjaar beëindigt; om deze bonus te krijgen is het niet nodig dat de jongere slaagt. Wordt de overeenkomst vroegtijdig stopgezet, dan krijgt de werkgever slechts een stagebonus indien de overeenkomst gedurende minstens 3 maanden in de loop van het opleidingsjaar in kwestie werd uitgevoerd. http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=3342			
Doorstromingsprogrammas DSP . In vlaanderen : Wep plus Doorstromingsprogramma's (DSP) bieden langdurig werklozen de mogelijkheid om beroepservaring op te doen om zo hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en eventueel door te stromen naar een reguliere arbeidsovereenkomst. http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_DSP/&Items=1&Language=NL **voor wie**: werkgevers van de openbare sector (gemeenten; de instellingen van openbaar nut die afhangen van de gemeenten, bv. musea; de OCMW's; de provincies; de Federale Staat; de Gewesten; de Gemeenschappen) De VZW's en de andere niet-commerciële verenigingen .De doorstromingsprogramma's in de besturen of diensten van de federale overheid of in de besturen of diensten die onder het toezicht van deze overheid ressorteren, moeten worden erkend door de federale Minister bevoegd voor tewerkstelling. De andere doorstromingsprogramma's moeten worden erkend door de Gewestminister bevoegd voor tewerkstelling. Aangezien de doorstromingsovereenkomsten beantwoorden aan 'collectieve maatschappelijke noden', liggen hier bij uitstek tewerkstellingsmogelijkheden in de socioculturele sector, de sportsector, het leefmilieu en de vrije tijd. **hoe:** U dient een project in bij de Federale Minister of de Gewestminister bevoegd voor tewerkstelling	langdurig werklozen	deel nettoloon wordt betaald door de RVA, **(integratieuitkering)** deze wordt door de RVA aan de werknemer gestort. De integratie-uitkering bedraagt 322,26 euro voor een tewerkstelling van minstens 4/5 en 247,89 euro voor een tewerkstelling die minstens halftijds is. U kunt deze uitkering gedurende 24 maanden van het nettoloon aftrekken. **+ Verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen**	BXL/ VL

Sine Herinschakeling van de zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de Sociale Inschakelingseconomie (SINE) http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_Sine/&Items=1&Language=NL **Welke werkgevers komen in aanmerking?** - de inschakelingsbedrijven (de minister van Werk en de minister van Sociale Economie erkennen deze bedrijven); - de vennootschappen met een sociaal oogmerk; - de werkgevers die plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid inrichten (erkend door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest); - de werkgevers die lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten (Vlaams Gewest); De werkgever die de voordelen van SINE wenst te genieten, moet voorafgaandelijk een attest bekomen waaruit blijkt dat hij wel degelijk onder het toepassingsgebied van SINE valt. Dit attest wordt afgeleverd binnen een termijn van 45 dagen door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid – Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel – Tel. 02 233 41 11.	Langdurige wz : afhankelijk van leeftijd	-vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid -financiële tegemoetkoming van de RVA in het nettoloon	BXL VL
Premie 50+ **Als je een werkloze vijftigplusser aanwerft met een contract van onbepaalde duur kan je beroep doen op de premie 50+. .** http://www.vdab.be/premie50plus/ http://werkgevers.vdab.be/premie50plus/wijzigingen.shtml Je kan de premie 50+ enkel aanvragen via Mijn VDAB. Opgelet: je moet de aanvraag **binnen de 3 maanden** doen na de indiensttreding van de 50-plusser.	Werkloze 50+	premie : gedurende 1 jaar (4 kwartalen) of twee jaar (8 kwartalen) elk kwartaal (= 3 maanden) een premie. De hoogte en de duur van de premie wordt bepaald op basis van: de leeftijd van de vijftigplusser toen je hem in dienst nam, hoelang hij werkloos was (niet-werkend werkzoekend) toen je hem in dienst nam, en	VL BXL

		het referteloon.	

Handige websites

Alle maatregelen :

http://aandeslag.be/web4/fot2web/measureList.do?method=listPreviousPage&pageIndex=1

http://www.aandeslag.be/

Tewerkstellingsmaatregelen federaal

http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7942

Tewerkstellingsmaatregelen van de Vlaamse Overheid

http://www.vlaanderen.be/nl/economie-en-werk/werk/tewerkstellingsmaatregelen-voor-werknemers/tewerkstellingsmaatregelen-van-de-vlaamse-overheid

https://www.vdab.be/tewerkstelling/

Maatregelen Brussel

http://www.actiris.be/tabid/150/language/nl-BE/Default.aspx

Ondersteuningsmogelijkheden begeleiding- opleidingskosten

Kmo-portefeuille Ben je een Vlaamse kmo? Dan kom je in aanmerking voor de kmo-portefeuille. Dankzij deze tewerkstellingsmaatregel kan je jaarlijks tot 15.000 euro subsidies krijgen ter ondersteuning van je opleidingskosten. Vzw's komen niet in aanmerking **behalve als dienstverlener**. Meer info over de voorwaarden vind je op kmo-portefeuille.be. http://www.agentschapondernemen.be/artikel/wie-kan-gebruik-maken-van-deze-subsidie	VL
sectorale opleidingspremies. (SFP) Het premiereglement is van toepassing op de werkgevers van organisaties of instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304), voor zover zij aan één van de volgende voorwaarden voldoen: * hetzij een rechtspersoon met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest zijn * hetzij een rechtspersoon met maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid op de Nederlandse taalrol zijn doelgroepen Om in aanmerking te komen voor het sectoraal opleidingskrediet dient de deelnemer te behoren tot één van volgende groepen: 1. jongeren (-26) die tewerkgesteld zijn bij een werkgever van PC 304 in een stelsel van alternerend leren	VL BX L

2. jongeren (-26) die tewerkgesteld zijn bij een werkgever van PC 304 in het kader van een individuele beroepsopleiding (IBO) 3. jongeren (-25) die tewerkgesteld zijn bij een werkgever van PC 304 in het kader van een instapstage 4. alle andere werknemers tewerkgesteld bij een werkgever van PC 304 5. leerlingen en studenten die een officiële stage volgen bij een werkgever van PC 304 6. werkzoekenden die willen instromen/doorstromen in de sector Wij houden rekening met de situatie van de deelnemer op de dag van de opleiding. Vrijwilligers of andere medewerkers die geen loon of enkel forfaitaire (onkosten)vergoedingen ontvangen, hebben geen recht op het sectoraal opleidingskrediet. Het jaarlijks maximum op te vragen bedrag aan premies (voor tewerkstelling en opleiding samen) bedraagt € 7.500 per werkgever. Het sectoraal opleidingskrediet per individu bedraagt € 600 per jaar. Dit maximum geldt voor alle doelgroepen. http://www.podiumkunsten.be/Home/vormingopleiding/opleidingspremies/sectoraleopleidingspremies/tabid/4562/Default.aspx	
opleidingscheques vdab wat? Met de opleidingscheques van de Vlaamse Overheid betaal je maar de helft van de kosten voor een opleiding waarmee je je positie op de arbeidsmarkt versterkt. Je kan enkel opleidingscheques aanvragen voor opleidingen die je volgt op eigen initiatief, dus niet op vraag van je werkgever. Per kalenderjaar kan je voor maximum 250 € aan opleidingscheques aankopen. In een aantal specifieke gevallen betaalt de overheid zelfs meer dan de helft: als je geen diploma secundair onderwijs hebt en een bepaalde opleiding volgt meer info als je geen diploma hoger onderwijs hebt en een bepaalde opleiding volgt meer info als je kortgeschoold bent, ouder dan 45, arbeidsgehandicapt of van allochtone afkomst én een opleiding volgt in het kader van loopbaanbegeleiding meer info voor wie? Deze opleidingscheques zijn bedoeld voor werknemers en uitzendkrachten die werken in Vlaanderen of het Brussels gewest. Je kan er geen gebruik van maken als je werkt als zelfstandige, als je werkt met een studentenovereenkomst en jonger bent dan 25, of als je minder dan 80u werkt in het kader van een leerovereenkomst en jonger bent dan 25. voor welke opleidingen? Je kan de cheques enkel nog gebruiken voor arbeidsmarktgerichte opleidingen die : erkend zijn in het kader van educatief verlof. Dit betekent niet dat je daarom educatief verlof moet nemen voor de opleiding. Klik hier voor de volledige lijst. Voor ons eigen opleidingsaanbod kan niet langer betaald worden met opleidingscheques! deel uitmaken van je persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding. hoe bestellen? Je kan de opleidingscheques online bestellen of telefonisch via 0800/30 700. Je bestelt je cheques best vooraf, zodat je het inschrijvingsgeld niet hoeft voor te schieten. Je kan echter nog bestellen tot twee maanden na de start van de opleiding.	VL

actiris cheques Met ACTIRIS cheques kan een werkzoekende uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een opleiding volgen zodat hij of zij precies beantwoordt aan het profiel dat gezocht wordt door een werkgever. 1. De taalcheque - job financiert voor 100% een opleiding in talen: Frans, Engels, Duits of Nederlands, met eentussenkomst tot € 2.280. 2. De ICT cheque - job (ICT= Informatie- en Communicatietechnologie) financiert voor 100% een opleiding in bureautica (Access, Excel, Acrobat, Autocad ...) en internet met een tussenkomst tot € 2.240. 3. De opleidingscheque financiert tijdens de eerste 6 maanden van de aanwerving voor 50 % een aanvullende opleiding, in de meest verschillende sectoren: bouw, houtbewerking, milieu, horeca, biotechnologie, transport, bewaking... De werkgever betaalt de andere helft. ACTIRIS komt tussen voor een bedrag tot € 2.250. Voor meer informatie over de ACTIRIS cheques contacteer de ACTIRIS Werkgeverslijn.	BX L
Aanwerving van de eerste drie werknemers - vermindering RSZ werkgeversbijdragen http://aandeslag.be/web4/fot2web/measureDetail.do?method=load&measureId=45996&measureMId=M-12&language=nl&viewPoint=employer&hostPortalId=vdab	
Invoegbedrijf - loonpremie (Vlaanderen) http://aandeslag.be/web4/fot2web/measureDetail.do?method=load&measureId=46237&measureMId=M-29&language=nl&viewPoint=employer&hostPortalId=vdab inschakelingsonderneming brussel 30% doelgroep 5000 euro/werknemer + 50.000 begeleidngspremie http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/nl/financement-economie-sociale	

9 Bijlage 3. Prijszetting in de artistiek-culturele sector

9.1 Inleiding

Uit de enquête blijkt dat, voor zowel technici als werkgevers, niet duidelijk is hoe de verhouding tussen de totale loonkost van een werknemer en een zelfstandige of externe medewerker ligt. Om tot een zinnige en te verantwoorden prijszetting te komen 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 prijs te komen lijkt het aangewezen 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.

Bij deze oefening moet men er van uitgaan dat we voor de verschillende statuten een gelijk niveau van bescherming beogen (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 van dit geheel moet dan nog gekeken 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
- …

Doel is enerzijds optimale rendabiliteit anderzijds ethisch verantwoord ondernemen > concreet tewerkstellen

Er zijn tal van maatregelen

- We willen ze optimaal benutten
- Maar ze niet misbruiken
- Gebruiken waar de regelgever ze voor bedoeld heeft

Belangrijk onderscheid

- Opleiding > stap naar werk
- Tewerkstellingsmaatregelen > doelgroepen meer kansen geven

Tewerkstellings- en opleidingsvormen

- Principe vrije keuze van individu
- Vrij onderhandelbaar tussen partijen
- Maar beide partijen moet weten / beseffen wat consequenties zijn

Geven achtereenvolgens

- Reguliere tewerkstelling
- Mogelijke voordelen / maatregelen voor specifieke doelgroepen
- Werkloosheidsregels voor T in de art sector
- Andere types contracten en zelfstandigheid
- Optimale opbouw personeelsbestand
- Opleidingsmogelijkheden
- Optimaliseren van de instroom via opleiding

- Prijszetting

Regelgeving verandert snel

- Bronnen aangegeven bij elk deel
- Nakijken op updates / wijzigingen
- Meer algemene sites en tools op het eind

Zoals men kan merken is dit werk niet af… dit kon ook niet en het was ook niet de bedoeling om elk facet uit te werken. Naar best vermogen gaven we de meest actuele en volgens onze bronnen correcte gegevens maar uiteraard kunnen hier ook fouten in geslopen zijn en zijn we dus ook hiervoor niet aansprakelijk.

9.1.1.1 Pro memorie, de blauwdruk

"We gaan er van uit dat de verloning conform aan de **cao voor PC 304** gebeurt. Hierbij is er echter een probleem. De spanning tussen de marktconforme prijs en de werkelijke productieve kost is behoorlijk groot.

Uit de enquête bleek dat een marktconforme prijs voor een assistent rond de 220 € voor een dag van 10u bedraagt. Voor een podiumtechnicus is dit 250 € en voor een specialist 280 €. Gaan we uit van een overheadkost van 20% voor coördinatie en algemene werking en het feit dat de marktprijzen BTW inclusief zijn, dan komen we tot de volgende berekening van het bedrag dat overblijft voor het dekken van de loonkost[3] van de technici. (Hierbij moet worden opgemerkt dat een groot gedeelte van de opdrachtgevers niet BTW plichtig zijn.):

	Loonkost technicus	Overhead Coop	incl. overhead	BTW incl.
Assistent	151,52	30,30	181,82	220,00
Podiumtechnicus	172,18	34,44	206,61	250,00
Specialist	192,84	38,57	231,40	280,00

Wanneer we op basis van het minimumloon (21 jr. 1500 €) de zelfde (omgekeerde) berekening maken komen we tot het volgend resultaat:

	Loonkost technicus	Overhead Coop	incl. overhead	BTW incl.
Minimumloon (21 jr)	170,00	34,00	204,00	246,84

Binnen de marktconforme prijzen is het zo goed als niet haalbaar om zelfs maar het minimumloon voor een assistent of podiumtechnicus te betalen.

Maken we de zelfde berekening op basis van de CAO die voor de sector gebruikelijk is (PC 304) dan komen we tot het volgende resultaat:

		Loonkost technicus	Overhead Coop	incl. overhead	BTW incl.
Assistent	C, 5 jr., 1.984,50 bruto / mnd	230,00	46,00	276,00	333,96

[3] Voor de berekening van de loonkost is gebruik gemaakt van volgende gegevens: 38U/week, RSZ werkgever 35%, vakantiegeld 89%, Verzekering 0.6%, kosten op jaarbasis 2618 €. Op deze basis wordt een jaarkost berekend die dan door het aantal uren wordt gedeeld. Om tot de dagprijs te komen wordt dit bedrag vermenigvuldigd met 10 U, wat het gebruikelijke aantal uur per dag is.

Podiumtechnicus	C+ , 10 jr, 2.416,58 bruto/mnd	280,00	56,00	336,00	406,56
Specialist	C+ , 10 jr	280,00	56,00	336,00	406,56

De kostprijs op basis van de CAO voor PC 304 ligt dus gemiddeld 50% hoger dan de marktprijs."

Deze berekeningen zijn gemaakt in de veronderstelling dat elke dag productief is en dus gefactureerd kan worden. Er is daarbij geen ruimte voor opleiding, ziekte of niet productieve dagen door planningsproblemen. We schatten dat de werkelijke productiviteit[4] op 76% ligt.

Deze kloof is niet eenvoudig te dichten. Weliswaar denken we dat er een bereidheid bestaat om een faire prijs te betalen, maar een stijging van 50% lijkt niet realistisch.

Verder is het de vraag of de mix jong / oud en de eventuele tewerkstellings- en opleidingssubsidies ervoor kunnen zorgen dat de hogere kostprijs van oudere technici kan gedekt worden.

In de sector is niet zozeer het loon op zich, maar zijn de **werkvoorwaarden** doorslaggevend als het om rekrutering en retentie gaat. De meeste organisaties werken in theorie conform de CAO, maar in praktijk wordt er veel extra werk op "vrijwillige" basis gedaan en dus niet vergoed.

De coöperatieve op zich wil weliswaar autonoom en onafhankelijk van externe financiering kunnen functioneren, maar dit betekent echter niet dat geen gebruik gemaakt wordt van **subsidies en tewerkstellingsmaatregelen** die ook voor andere spelers beschikbaar zijn. In tegendeel, de coöperatieve zal proberen deze voordelen te optimaliseren in het belang van de coöperanten. Het kan dan gaan over:

- Opleidingsondersteuning (IBO, …)
- Innovatieve methodes …
- Inschakeling en sociale tewerkstelling
- Stages / leertijd
- Arbeidshandicap
- 50+

De doelstelling hierbij is enerzijds het garanderen van een volwaardig loon aan de werknemer / coöperant en het dekken van de meerkost voor coaching en begeleiding. Anderzijds kan op deze manier een aanvaardbare marktprijs voor de opdrachtgever bekomen worden.

De mogelijkheden tot **vrijwilligerswerk** zijn zeer beperkt. De vraag is of randtaken als opleiding, coaching en voorbereiding in een opstartfase als vrijwilligerswerk gedaan worden?

9.1.1.2 Methode

Het aantal variabelen die in de totale kostprijs van een mogelijke organisatie voorkomen is eindeloos. Om een zinnige vergelijking te maken kunnen we dus enkel vertrekken van een beperkt aantal cases / veronderstellingen die representatief zijn voor een mogelijke realiteit.

[4] Dit percentage is berekend op het feit dat een aantal dagen niet productief, lees aan te rekenen aan een opdrachtgever, zijn. Het gaat om bijscholing (6d), ziekte (6d), verloren dagen door vb. planningsproblemen (12d), dagen administratie (3d) en voorbereidend werk (24d).

9.1.1.2.1 Cases tewerkstelling

Voor de vergelijking van de verschillende tewerkstellingsmogelijkheden maken we gebruik van twee cases. Om een redelijk vergelijkingspunt te hebben nemen we twee cases die ver genoeg uit elkaar liggen.

De eerste case is een gespecialiseerd of polyvalent podiumtechnicus (Hay 21.2) met 5 jaar anciënniteit, we hanteren daarbij de index op 1/1/2013. Het barema is C+ wat overeenkomt met 26.302,54 bruto per jaar of 2.191,88 bruto per maand.

De tweede case is een coördinerend technicus met minder dan 5 werknemers (Hay 21.1) met 25 jaar anciënniteit. De anciënniteit is herrekend in veronderstelling dat de werknemer na 9 jaar in C+ een baremaverhoging heeft gekregen waardoor hij 1/3 van zijn anciënniteit is verloren (3 jaar) Dat brengt de werkelijke anciënniteit op 22 jaar aan de index van 1/1/2013. Het barema B geeft dan een bruto wedde van 37.433,53 per jaar of 3.119,46 per maand.

Door deze twee cases voor de verschillende tewerkstellingsmogelijkheden door te rekenen proberen we na te gaan welk het meest kosteneffectief statuut is en uit welk statuut de werknemer het meeste voordeel kan halen bij een gelijke prijs voor de opdrachtgever.

Er dient te worden opgemerkt dat naast de directe financiële verschillen er ook indirecte verschillen tussen de statuten zijn. Denk maar aan pensioenopbouw, verschillen in ziekteverzekering of bescherming bij werkloosheid. We gaan daar bij de bespreking van de verschillende statuten verder op in.

We berekenen voor elk statuut zowel de kostprijs per dag als de kostprijs van een productieve dag. Dit onderscheid is belangrijk omdat anders een scheefgetrokken vergelijking ontstaat tussen de verschillende statuten.

Om de vergelijking helder te houden hebben we een vereenvoudigd model uitgewerkt waarbij we uitgaan van een aantal veronderstellingen uit om de vergelijking zo zuiver mogelijk te houden:

- We houden enkel rekening met het leveren van werk. Met het leveren van bijkomende diensten zoals materiaal of magazijnverhuur, transport, etc. wordt dus geen rekening gehouden.
- We nemen als vertrekpunt de CAO 304 (zie verder keuze paritair comité)
- We gaan uit van een voltijdse opdracht met het normaal aantal uren dat een werknemer dient te presteren
- We houden rekening met de wettelijke vakantie, bijkomende vakantiedagen en feestdagen
- We berekenen de loonkost per productief uur en de dagprijs voor 8u en 10u.
- We berekenen het nettoloon (zonder kinderen ten laste of aftrekposten)

De bedoeling van deze vergelijking is uiteindelijk tot een set gegevens te komen die als grondslag kan dienen voor het bepalen van een prijszetting die voor de werkende een eerlijk loon inhoud op basis van een duurzame tewerkstelling in normale omstandigheden (38u/week). Ze is in de eerste plaats bedoeld als kader voor een coöperatieve, maar de gegevens kunnen uiteraard ook voor andere doeleinden worden gebruikt.

9.1.1.2.2 Normale werktijd

Om tot een correcte vergelijking te komen moeten we vertrekken van een eenduidig aantal werkuren / dagen per jaar. We gaan uit van een normaal aantal werkdagen (5 dagenweek) en werkuren (38u/week) op jaarbasis voor cao 304. (zie tabel 1)

365	dagen in een jaar
-104	(52 weekends)
-20	vakantiedagen
-12	feestdagen
-10	extra vakantiedagen CAO 304
219	werkdagen in een jaar

of 1664,4 werkuren

9.1.1.2.3 Een model organisatie

Om tot prijszetting te kunnen komen moeten we vertrekken van een realistisch model van een organisatie zodat we de invloed van de overhead kunnen inschatten op de kostprijs. Ook het totale werkvolume moet geschat worden om de berekening te kunnen maken. We vertrekken daarbij van onderstaande case.

Personeelsbezetting:

- Coördinator (deeltijds, 25 jaar anciënniteit, 50+, barema …)
- Opleidingsverantwoordelijke (deeltijds 25 jaar anciënniteit, 50+, barema …)
- 2 technici met 75 % opdracht (10 jaar anciënniteit, barema …)
- 4 startende technici (5 jaar anciënniteit, barema …)
- 2 assistent technici in opleiding (IBO traject)
- 1 Syntra leerling
- 4 freelance technici (5 jaar anciënniteit, barema …) a 100 d per jaar

9.1.1.3 Begrippen en definities

Bruto
Netto
Bedrijfsvoorheffing
RSZ werknemer
RSZ werkgever (patronale bijdrage)
Kosten
Loonkost
Tewerkstellingskost
Productieve loonkost
Referentieloon
Cao
Paritair comité
Barema
Anciënniteit
Dimona
Specifieke anciënniteit in de podiumkunstensector
Volledig uitkeringsgerechtigde werkzoekende
Doelgroepen

- Zeer kortgeschoold
- Kortgeschoold
- Middengeschoold
- Van buitenlandse origine
- Langdurig werkzoekend
- Oudere werkzoekende

9.2 Bijkomende kosten

In een volgende stap berekenen we welke kosten er allemaal aan een tewerkstelling verbonden zijn. We gaan hierbij uit van een gemiddelde van marktconforme prijzen. Voor elk van de onderdelen vertrekken we van de veronderstelling van een voltijdse tewerkstelling.

We splitsen de kosten voor de statuten waarin de kosten gedeeld worden op in werknemer en werkgever. M.a.w. wanneer de werknemer deze kosten van zijn nettoloon moet betalen komen ze in de kolom werknemer terecht.

Volgende kosten werden in aanmerking genomen:

- Werkkledij, zowel normale werkkledij als regen en winterkleding voor laden en lossen
- PBM's, meer bepaald de basisuitrusting zoals veiligheidsschoenen, handschoenen, helm, gehoorbescherming en veiligheidsharnas.
- Basisgereedschappen waarvan men verwacht dat elke technicus ze gebruikt zoals een zaklamp, leaderman, meettoestel en een setje schroevendraaiers, sleutels en tangen.
- Minimum ICT en communicatiemateriaal zoals de afschrijving van een eenvoudige laptop met printer en scanner, een GSM en de nodige abonnementskosten.
- De kosten voor opleiding en bijscholing waarbij we er van uitgaan dat iedereen minstens drie dagen betaalde opleiding krijgt, lid is van de beroepsvereniging en een of twee boeken per jaar koopt.
- De verplaatsingen die een werknemer of opdrachtnemer binnen zijn opdracht verricht. We houden hierbij enkel rekening met werk-werk verkeer. Bij freelancers, die hun standplaats thuis hebben, rekenen we ook de verplaatsingen naar de werkplaats mee.
- De kosten voor boekhouding, loonadministratie en externe preventiediensten
- Bij de verzekeringen gaan we er van uit dat alle wettelijke verzekeringen afgesloten worden en dat elk statuut de zelfde zekerheid krijgt als die binnen PC 304 is voorzien.

Het overzicht van de kosten per statuut vindt u in de tabel kosten.

Daar moeten een aantal **kosten** aan toegevoegd worden die gerelateerd zijn aan het feit dat men tewerkstelt via een organisatie. Dit zijn kosten die men ook heeft als men iemand in dienst neemt.

- 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 gekeken worden hoe men in de verschillende cao's en statuten omgaat met anciënniteit, sejours en zaken als reisdagen.

Naast de loonkost een aantal kosten die al dan niet rechtstreeks gelinkt kunnen worden aan de tewerkstelling. (Moeten uiteindelijk in de vraagprijs worden opgenomen)

Afhankelijk van het soort tewerkstelling komen ze in een andere vorm terug.

Uiteindelijk moet iemand ze wel betalen.

Belangrijk: in een aantal gevallen worden ze meegeteld om vb. % op te berekenen.

9.2.1 Kosten rechtsreeks gelinkt aan tewerkstelling

Kosten om de tewerkstelling te administreren

- Sociaal secretariaat
- Bijdrage indienen Dimona

Kosten die gekoppeld zijn aan het volume tewerkstelling

- Verzekeringen
    - Arbeidsongevallen
    - Burgelijke aansprakelijkheid
    - Bijkomende verzekeringen (repatriëring, extra ziekteverzekering, etc.)
    - Belangrijk: verzekering tegen contracterende partij
        - Opdrachtgever is geen derde partij (maar “tweede”)

Kosten gekoppeld aan het aantal tewerkgestelde eenheden

- Welzijn en veiligheid (externe dienst)
- Medische keuring

Kosten eigen aan de werkgever

Kunnen op jaarbasis worden berekend en dan verdeeld over de tewerkstelling. (en eventueel op forfaitaire basis kunnen worden vergoed)

- Werkkledij
    - werkkleding
    - regen / winterkleding
- PBM's
    - Veiligheidsschoenen
    - Handschoenen
    - Helm
    - Hoorbescherming
    - Harnas
- Gereedschappen
    - zaklamp
    - leaderman
    - meter
    - schroevendraaiers, sleutels en tangen
- ICT, internet en communicatie
    - Afschrijving computer
    - Afschrijving printer, scanner en kabels
    - Internetverbinding
- GSM
    - GSM & dataverbinding

- Opleiding
    - 3 d a 75€
    - Lidmaatschap beroepsvereniging
    - Aankoop boeken en tijdschriften

Daarnaast een aantal kosten rechtstreeks aan een specifieke opdracht kunnen worden gelinkt.

- Sejours / dagvergoedingen
- Verblijfsvergoedingen
- Transport
- Openbaar vervoer
- Verbruiksmaterialen

9.2.2 Overhead, niet gelinkt aan tewerkstelling

Deze kost moet verdeeld worden over de prestaties, de impact is dus afhankelijk van de totale tewerkstelling.

Infrastructuur

- Huur gebouw / kantoor
- ICT infrastructuur
- Telefonie / internet

Administratie

- Boekhouding
- Abonnement sociaal secretariaat / loonadministratie
- Coördinator
- Opleidingsverantwoordelijke

Werkingskosten

- Extra vervoer

Investeringen

- Tabel investeringen geert

Winst

(reserve)

9.3 Productieve loonkost

Om tot de **referentielonen** te komen moet rekening gehouden worden met

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

Achterliggende gedachte

- Er is een onderscheid tussen het totaal werkvolume en het werkvolume dat de klant / opdrachtgever als productief gezien wordt en waar hij dus bereid voor is te betalen.
- Probleem:
    - Bij permanente tewerkstelling > alles vergoed
    - Bij niet permanent
        - Niet vergoed
        - Ten koste werknemer

        - Maar in feite ook ten koste sociale zekerheid
    - Hierdoor
        - Afbouw permanente tewerkstelling gestimuleerd
        - Werkelijke vergoeding per gepresteerd uur ligt lager dan de contracten doen uitschijnen
    - Concreet tijd voor
        - Opleiding / bijscholing
        - Voorbereiding opdrachten
        - Ontwerpen
        - Waste time
    - Dit probleem wordt groter wanneer
        - Hogere autonomie / verantwoordelijkheid
            - Stage hand is beperkt
            - Gespecialiseerd technicus / Operator / ontwerper is hoog

Voorbeeld berekeningen rendement verschillende statuten

(tabel)

Productiviteitscoëfficiënt

Voor elk statuut berekenen we ook tijd voor een aantal zaken die niet rechtstreeks productief zijn.

- Het zoeken van werk of opdrachten. De exacte tijdsbesteding is aan de hand van de enquête moeilijk in te schatten, we nemen het minimum. Elke freelancer is zeker 1 dag per maand of 12 dagen per jaar bezig met het zoeken van opdrachten.
- Voor bijscholing combineren we zowel formele als informele bijscholing. In de enquête geven organisaties een gemiddelde van 3 dagen aan. De technici geven voor de helft meer dan 10 dagen per jaar. We gaan uit van 6 dagen per jaar.
- Voor de cijfers van ziekteverzuim gaan we voort op de cijfers van SDworks voor 2012, na afronding komen we op een gemiddelde van 8 dagen per jaar.
- Daarnaast houden we rekening met een aantal “Waste” dagen, een aantal niet productieve dagen, dagen dat men geen resultaat in functie van de organisatie veroorzaakt (denk maar aan opruimen, etc.) of dagen waarop het plan-technisch onmogelijk is te werken (vb voorstellingen die samen lopen etc.) of dagen van medische keuring etc. We schatten dit aantal dagen op 12 per jaar.
- Verder zijn er de dagen die besteed worden aan het voorbereiden van werk (afspraken maken, vergaderingen, technische fiches nakijken, plannen, materiaal gaan ophalen, etc.) We nemen deze ook apart omdat bij freelancers deze tijdsbesteding mee in de dagprijs wordt genomen. We schatten dat men daar 2 dagen per maand aan besteed.
- We schatten ook de tijd voor administratie in, de klassieke bonnekes en km vergoedingen, uurlijsten maken, documenten bijwerken, kortom zorgen dat administratie in orde is zodat men betaald kan worden. Deze tijd is afhankelijk van het statuut, variërend van 3 dagen voor iemand in vaste dienst tot 12 dagen voor wie in realiteit autonoom werkt.
- Tot slot is er de tijd voor het bijhouden van een boekhouding en BTW administratie. Deze is enkel van belang voor de zelfstandige.

Een overzicht van de tijdsbesteding op jaarbasis per statuut vindt u in tabel 2.

Deze werkwijze is ingegeven door de veronderstelling dat het, ongeacht welk statuut, mogelijk moet zijn om binnen een normale arbeidstijd (38u / week) een volwaardig loon te verwerven. Het lijkt immers evident dat een ander statuut niet goedkoper kan / mag zijn dan de kostprijs van een werknemer in vaste dienst.

We splitsen de bijkomende taken uit zodat we voor elk statuut kunnen berekenen hoeveel bijkomende taken men moet opnemen om de kerntaak te kunnen uitvoeren. Waar deze taken bij een werknemer in permanente loondienst deel uitmaken van zijn opdracht, zal bij andere statuten deze opdracht geheel of gedeeltelijk moeten worden verrekend in de dagprijs. De dagen dat men aan deze randtaken werkt zijn immers dagen dat men niet met de kerntaak kan bezig zijn.

Door onderscheid te maken tussen gepresteerde tijd en productieve tijd kunnen we een productiviteitscoëfficiënt berekenen voor elk statuut. De productieve tijd staat dan voor het aantal uren die aan de kerntaak, de technische opdracht kunnen besteed worden binnen een normale tewerkstellingsperiode.

We houden rekening met het feit dat in sommige statuten ziekte en waste time gecompenseerd wordt door een uitkering. (We gaan er voor het gemak van uit dat het verschil tussen uitkering en nettoloon geen wezenlijk verschil maakt in het eindresultaat)

9.4 Keuze voor een paritair comité

Verder zou moeten gekeken worden hoe men in de verschillende cao's en statuten omgaat met anciënniteit, sejours en zaken als reisdagen.

In principe ligt de beslissing van het onderbrengen van een organisatie bij een bepaald paritair comité bij de organisatie zelf, op basis van de omschrijvingen van het werkingsgebied van de verschillende paritaire comités.

Deze keuze is belangrijk, want ze bepaald welke cao's van toepassing zijn en daardoor ook de minimum barema's, de maximum werktijd, de functieclassificatie, de bijkomende voordelen, het sociaal fonds waaronder men valt enz.

Meest voor de hand liggende **keuze** lijkt PC304 (Paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf), in de bevoegdheid stelt men dat het gaat om werknemers die:

2° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorstelling zelf
3° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorbereiding en/of de organisatie van de voorstelling

Minder voor de hand liggende **alternatieven** zijn PC 100 of PC 218. In deze sectoren is echter onvoldoende flexibiliteit ingebouwd om soepel in de podiumsector te kunnen werken. Daarnaast is het ook minder evident om technische prestaties in artistieke sector aan te tonen in deze sectoren.

Merkwaardig genoeg valt men als **niet gesubsidieerde organisatie**, die geen muziek gebruikt, weliswaar onder PC 304, maar is er geen cao die de arbeidstijden, functieclassificatie etc. regelt. Die worden immers enkel geregeld voor een deelgebied van de sector. In ons geval kan het dan gaan om de Vlaamse gesubsidieerden of de Vlaamse muzieksector.

Om toch te kunnen functioneren binnen een niet gesubsidieerde omgeving hebben een aantal organisaties de cao van het deelgebied Vlaamse gesubsidieerde podiumkunstenorganisaties **vrijwillig** onderschreven. Daardoor zijn meteen ook alle voorwaarden van de cao op hen van toepassing. Men kan immers geen deel van een cao onderschrijven.

Gezien de meeste cao's **bindend** zijn verklaard, kan men in een individuele afspraak niet onder de voorwaarden van de cao afwijken. Men kan dus vb. geen lager loon afspreken, een kortere anciënniteit of een langere werktijd.

Voor alle duidelijkheid, een cao is in feite een geregistreerde overeenkomst tussen werknemers en werkgevers uit een bepaalde sector of een deelgebied ervan, waarin een aantal afspraken worden gemaakt. Binnen één paritair comité zijn er dus meerdere cao's die verschillende zaken regelen en die op verschillende deelgebieden kunnen slaan.

We zetten hieronder de cao's per onderwerp op een rij, ingedeeld in de verschillende deelgebieden. De vermelde (datum) is de datum van ondertekening. Indien een cao een eerdere vervangt laten we de vorige versies weg.

PC 304 Vermakelijkheidsbedrijf

- sejours / maaltijdvergoedingen
  - (6/2/2013) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2013-001047.pdf
  - (5/12/2012) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2013-001047.pdf
- (Bijkomende) opleidingsinitiatieven
  - (5/12/2012) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2012-010570.pdf
  - (30/8/2011) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2011-007567.pdf
  - (30/8/2010) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2010-007645.pdf
  - (26/8/2008) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2008-005176.pdf
- Werloosheid met bedrijfstoeslag
  - (5/12/2012) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2012-010568.pdf
  - (26/6/2009) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2009-009675.pdf
  - (10/12/2007) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2007-005503.pdf
- Minderjarige lerenden
  - (5/5/2009) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2009-003409.pdf
- Maatregelen Oudere werknemers
  - (5/7/2005) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2005-002706.pdf

➢ Vlaams

- Risicogroepen
  - (4/9/2013) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2013-009201.pdf
  - (30/8/2011) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2011-007566.pdf
  - (26/6/2009) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2009-008866.pdf
  - (10/12/2007) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2007-005505.pdf
  - (22/11/2005) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2005-004546.pdf
- Aanvullend pensioen
  - (3/12/2008) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2009-000685.pdf
  - (15/10/2008) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2008-006545.pdf
  - (28/9/2006) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2006-003147.pdf
  - (
- Fonds bestaanszekerheid (SFP)
  - (31/1/2008) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2008-000682.pdf
- Non discriminatiecode
  - (28/1/2005) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2005-000626.pdf

o gesubsidieerd

- eindejaarspremie (28/1/2014) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2014-001038.pdf
- ecocheques
  - (27/2/2013) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2013-001637.pdf
  - (5/12/2012) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2012-010569.pdf
- Podium (niet muziek)
  - Loon en arbeidsvoorwaarden
    - (06/02/2013) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2013-001049.pdf
    - (7/7/206) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2006-002624.pdf
- Muziek
  - Loon en arbeidsvoorwaarden
    - (6/2/2013) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2013-001048.pdf
    - (10/12/2007) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2007-005503.pdf
  - Wijziging toepassingsgebied
    - (7/7/2006) http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2006-002623.pdf

Bronnen:

http://www.werk.belgie.be/resultsCAO.aspx?search=QlpoOTFBWSZTWXslWxgAAB1/gP9/AQBABUzCOcvdAL7/36AAALAA+21Q0RCGm1PSaNDI0yAyDQ0Gg9IFYSaRkxDRoMTJiNAaDJppo0wlNSaI9UeahoQ2kxDEG0h6mho0yekg5zPjLJKwEsii8Ya2hw9DDQTmXy4cleniMIMCWgNBW0dkgAa2CV6H4RrkkbXeZqwKMRZfCFMZA3sDRMptrx6tHho3CnWdVc8e+Gt4oYmhWYrcM3zFKg2HqkEkLcmnuIojbchxq87GsRWeokLaJ9Z0z5M/1WDLkHhNA4RgFYmW2jyxEXIEizMwSfKFgkm+NgzvrDCLs+u9PZC+AElM01HWhldAvdDgVkF6RoZoVBbyw1V27TDG/TTLfR+IjmggcyodBFG0l2PmGzkUtQuGthdP4u5IpwoSD2SrYwA=

http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=511

http://www.werk.belgie.be/AE/nl-ae-30400.pdf

http://www.werk.belgie.be/CAO/304/304-2013-001049.pdf

9.4.1 Enkele belangrijke elementen uit cao PC 304

Meerdere cao's

9.4.1.1 Basis

Werktijd
Ancieniteitsberekening
Aparte barema's voor korte contracten
Extra dagen vakantie voor flexibiliteit
Functieomschrijvingen

9.4.1.2 cao stages

9.4.1.3 cao sociaal fonds

9.4.1.4 Berekening normaal werkjaar in cao 304

Berekening aantal dagen per jaar
Berekening aantal uren per jaar

9.5 Reguliere contracten

Normale gang van zaken
CAO & PC
Realiteit in de sector
- Sterke pieken en dalen
- Korte contracten

Loonberekening

9.5.1 Onbepaalde duur

Omschrijving:

Looptijd: onbeperkt tot opzegging

Beëindiging: opzegging door werkgever of werknemer

Toepassingsgebied: VL / BE

Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

+ Werkzekerheid, permanente tewerkstelling
+ Bouwt rechten op in sociale zekerheid.
+ Ziekte, opleiding, voorbereidingsdagen worden vergoed.
+ Minimale administratie en verantwoording
+ Redelijke bescherming bij faillissement of niet betaling
+ Aanvullend pensioen in PC 304
- Bescherming tegen degressiviteit moet na beëindiging contract vernieuwd worden
- Beperkte inbreng beroepskosten (maar in principe ten laste van de werkgever)

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

+ Beschikbaarheid, bekendheid met manier van werken, loyaliteit
- Men moet altijd werk hebben
- Kosten “waste time”
- Risico bij ziekte e.d.

Aandachtspunten:

In de gesubsidieerde sector, waar de werkgever voor zijn inkomsten voor een groot deel afhankelijk is van een beslissing van externen, is het niet evident (of zelfs logisch) dat hij de garantie geeft voor tewerkstelling van onbepaalde duur.

Maximum duur: onbeperkt

Kan volgen op: elke situatie

Kan gecumuleerd worden met volgende steunmaatregelen: Startbaan, Activa, 1e tot 5e werknemer, 50+, 54+, …

Kan gevolgd worden door:

- In onderling overleg eventueel deeltijds
- Ontslag

Berekeningswijze:

Bruto + RSZwg + Kosten = Loonkost

Kostprijs:

5 jr anc
25 jr anc
Kortingen RSZ

9.5.2 Bepaalde duur (lang)

Omschrijving: Een arbeidscontract bediende van bepaalde duur dat een periode van langer dan drie maanden omvat.
Looptijd: Tot einde contract
Beëindiging: einde contract

Toepassingsgebied: VL / BE

Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

+ Beperkte werkzekerheid, permanente tewerkstelling
+ Bouwt rechten op in sociale zekerheid.
+ Ziekte, opleiding, voorbereidingsdagen worden vergoed.
+ Minimale administratie en verantwoording
+ Redelijke bescherming bij faillissement of niet betaling
+ Aanvullend pensioen in PC 304
- Bescherming tegen degressiviteit moet na beëindiging contract vernieuwd worden
- Beperkte inbreng beroepskosten (maar in principe ten laste van de werkgever)

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

+ Beschikbaarheid, bekendheid met manier van werken, loyaliteit
- Men moet altijd werk hebben
- Risico bij ziekte e.d.

Aandachtspunten:

- Berekening BV op een korte periode is meestal te laag waardoor iemand die op regelmatige basis werkt achteraf een hoge belastingsafrekening ontvangt.
- Er is onduidelijkheid of meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur zonder onderbreking automatisch leiden tot een contract van onbepaalde duur.
- Vakantiegeld

Maximum duur: onbeperkt ??
Kan volgen op: elke situatie
Kan gecumuleerd worden met volgende steunmaatregelen: Startbaan, Activa, 1e tot 5e werknemer, 50+, 54+, … ???
Kan gevolgd worden door:

- In onderling overleg eventueel deeltijds
- Ontslag

9.5.3 Deeltijds

Omschrijving: Een contract van bepaalde of onbepaalde duur dat voor een beperkt aantal uren per week wordt aangegaan, meestal uitgedrukt in een verdeelsleutel (vb. 32/38 of 4/5)

Looptijd: afhankelijk contract (zie hoger)

Beëindiging: afhankelijk contract (zie hoger)

Toepassingsgebied: VL / BE

Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

+ Werkzekerheid, permanente tewerkstelling
+ Bouwt rechten op in sociale zekerheid.
+ Ziekte, opleiding, voorbereidingsdagen worden vergoed.
+ Minimale administratie en verantwoording
+ Redelijke bescherming bij faillissement of niet betaling

+ Aanvullend pensioen in PC 304
- Bescherming tegen degressiviteit moet na beëindiging contract vernieuwd worden
- Beperkte of geen uitkering (uitzoeken)

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

+ Beschikbaarheid, bekendheid met manier van werken, loyaliteit
+ Grotere flexibiliteit
+ Men moet minder arbeidsvolume invullen
- Risico bij ziekte e.d.

Aandachtspunten:

- Berekening BV op een deeltijdse opdracht is meestal te lager waardoor iemand die op meerdere deeltijdse opdrachten combineert achteraf een hoge belastingsafrekening ontvangt.
- In een aantal gevallen kan het voordeliger zijn voor de werknemer om met een interim contract te werken. De dagen dat er geen tewerkstelling is blijft hij dan een uitkering ontvangen.

Maximum duur: onbeperkt
Kan volgen op: elke situatie
Kan gecumuleerd worden met volgende steunmaatregelen: Startbaan, Activa, 1e tot 5e werknemer, 50+, 54+, … ???
Kan gevolgd worden door:
- In onderling overleg eventueel andere verhouding
- Ontslag

Berekeningswijze:
Kostprijs:

9.5.4 Bepaalde duur (kort of dag-contracten)

Omschrijving:
Looptijd: tot einde contract
Beëindiging: einde contract
Toepassingsgebied: VL / BE
Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

+ Bouwt rechten op in sociale zekerheid.
+ Bescherming tegen degressiviteit blijft doorlopen
+ Hoger barema in cao 304
+ Redelijke bescherming bij faillissement of niet betaling
+ Aanvullend pensioen in PC 304
+ Ziekte ???
≅ Opleiding, voorbereidingsdagen worden (in theorie) vergoed, maar vallen vaak buiten de contractduur.
- Geen werkzekerheid
- Veel administratie

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

+ Men huurt enkel in als men werk heeft
+ Zeer flexibel
- Beperkte beschikbaarheid, bekendheid met manier van werken en loyaliteit
- Risico bij ziekte e.d.
- Veel administratie

- Kostprijs sociaal secretariaat ligt hoger

Aandachtspunten:

- Berekening BV op een korte periode is meestal te laag waardoor iemand die op regelmatige basis werkt achteraf een hoge belastingsafrekening ontvangt.
- Er is onduidelijkheid of meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur zonder onderbreking automatisch leiden tot een contract van onbepaalde duur.

Maximum duur: onbeperkt
Kan volgen op: elke situatie
Kan gecumuleerd worden met volgende steunmaatregelen: Activa, 50+, 54+, … ???
Kan gevolgd worden door:

- Werkloosheid
- Andere tewerkstelling

Berekeningswijze:
Kostprijs:

9.6 Mogelijke voordelen / maatregelen bij reguliere contracten

Bedoeling is over het algemeen

- Tewerkstelling te bevorderen, specifiek voor doelgroep
- Kostprijs te compenseren (vb 50+)
- Nadelen te compenseren (vb. verlaagde productiviteit, gebrek aan ervaring, …)

Meest voorkomende types tegemoetkomingen

- RSZ korting
- G1 > G8
- Geactiveerde werkloosheidsuitkering (werkbonus)
- Premie (vb 50+ door VDAB)
- Recuperatie bedrijfsvoorheffing (opleidingsvergoedingen)

Meeste voordelen bouwen af, dus goed voor start, maar niet permanent (voorbeeld tabel verderop)

9.6.1 Activa

Type: Tewerkstellingsmaatregel
Looptijd: nieuw vanaf 1 januari 2013
Samenvatting:
Zij bevordert de herinschakeling van werkzoekenden in het normale arbeidscircuit door de toekenning van:

- een doelgroepvermindering (= vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen);
- een geactiveerde werkloosheidsuitkering (werkuitkering genaamd) die u in mindering kan brengen van het te betalen nettoloon. Deze uitkering wordt aan de werknemer betaald.

Of een werknemer voldoet aan de voorwaarden van het plan ACTIVA, zal blijken uit een werkkaart die het werkloosheidsbureau van de RVA geeft dat bevoegd is voor de woonplaats van de werknemer.
Doelgroep: Verschillende doelgroepen
Leeftijd:
Toepassingsgebied: BXL / VL
Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

+ Bouwt rechten op in sociale zekerheid.

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

+ Kostprijs lager
- Keuze uit beperktere groep kandidaten

Maximum duur:
Kan volgen op:
Kan gecumuleerd worden met:

Kan gevolgd worden door:
Kostprijs: Verschillende verminderingen afhankelijk van doelgroep
Degressiviteit:
Links:
www.rva.be/frames/Frameset.aspx?Language=NL&Items=1/2&Path=D_opdracht_activa/Regl/
http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=704#AutoAncher2

9.6.2 Activa - 30

Type: Tewerkstellingsmaatregel
Looptijd: nieuw vanaf 1 januari 2013
Samenvatting:
Doelgroep:
Leeftijd:
Toepassingsgebied:
Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

+ Bouwt rechten op in sociale zekerheid.

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

+ Kostprijs lager
- Keuze uit beperktere groep kandidaten
- Enkel keuze uit jongeren

Maximum duur:
Kan volgen op:
Kan gecumuleerd worden met:
Kan gevolgd worden door:
Kostprijs:
Degressiviteit:
Kortingen RSZ
Middengeschoold
4 kw 1000 €
8 kw 400 €
Laaggeschoold
8 kw 1500 €
4 kw 400 €
Zeer laag geschoold
12 kw 1500 €
4 kw 400 €
En 350 € gedurende 6 maanden (werkuitkering)
Links:
http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_Rosetta/&Items=1&Language=NL

9.6.3 Vermindering 1e tot 5e werknemer

Type: Tewerkstellingsmaatregel
Looptijd: max. 20 kwartalen
Samenvatting:
De werkgever kan gedurende 20 kwartalen nadat hij een 1ste, 2de, 3de, 4de of 5dewerknemer in dienst neemt, een aantal kwartalen deze doelgroepvermindering genieten. Het is belangrijk te bepalen wanneer deze periode van 20 kwartalen aanvangt. Voor alle duidelijkheid zal de situatie voor een 1ste, een 2de,een 3de, een 4de en een 5deaanwerving apart worden toegelicht.
Doelgroep: alle werknemers
Leeftijd: onbeperkt
Toepassingsgebied: VL
Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

≅ Geen

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

\+ Kostprijs lager

Maximum duur:

Kan volgen op:

Kan gecumuleerd worden met:

Kan gevolgd worden door:

Kostprijs:

Degressiviteit:

1e 5 kw a 1500 € + 4 kw a 1000 € + 4 kw a 800 €

2e 5 kw a 1000 € + 8 kw a 800 €

3e tot 5e 5 kw a 1000 € + 4 kw a 800 €

Links:

www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content/dmfa/2014-01/content/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/firstengagments.html

9.6.4 50 +

Type: Tewerkstellingsmaatregel, premie

Looptijd: nieuw vanaf 1 januari 2013

Samenvatting:

Als je een werkloze vijftigplusser aanwerft met een contract van onbepaalde duur kan je beroep doen op de premie 50+ Je kan de premie 50+ enkel aanvragen via Mijn VDAB. Opgelet: je moet de aanvraag binnen de 3 maanden doen na de indiensttreding van de 50-plusser.

Doelgroep: Werkloze 50+, niet of zeer beperkt tewerkgesteld in bedrijf in eerdere 6 maanden.

Leeftijd: > 50

Toepassingsgebied:

Voor/nadelen kandidaat / werknemer:

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

Voordelige tewerkstelling

Maximum duur:

Kan volgen op: IBO

Kan gecumuleerd worden met: 1e tot 5e werknemer, 54+ (maar deze hebben invloed op referteloon)

Mag deeltijds

Kan gevolgd worden door:

Kostprijs:

- premie : gedurende 1 jaar (4 kwartalen) of twee jaar (8 kwartalen) elk kwartaal (= 3 maanden) een premie.
- De hoogte en de duur van de premie wordt bepaald op basis van:

o de leeftijd van de vijftigplusser toen je hem in dienst nam,

o hoelang hij werkloos was (niet-werkend werkzoekend) toen je hem in dienst nam, en

o het referteloon (Dit is het brutoloon van je werknemer + de werkgeversbijdragen – de verminderingen op de werkgeversbijdragen).

Degressiviteit: ? > combi 54, 54, …

Links:

www.vdab.be/premie50plus

9.6.5 54 +

Type: Tewerkstellingsmaatregel, vermindering RSZ

Looptijd: nieuw vanaf 1 januari 2013

Samenvatting:

Het betreft de werknemers die deel uitmaken van categorie 1 zoals omschreven bij de structurele vermindering, die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 54 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal. Enkel zij die een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens S1(13.401,07 EUR vanaf 1 januari 2014), komen in aanmerking.
Doelgroep: allen ouder dan 54
Leeftijd: > 54
Toepassingsgebied:
Voor/nadelen kandidaat / werknemer:
Voor/nadelen organisatie / bedrijf:
Maximum duur:
Kan volgen op:
Kan gecumuleerd worden met:
1e tot 5e werknemer (maar heeft invloed op referteloon) ,
premie 50+ (maar 54+ heeft invloed op referteloon)
Kan gevolgd worden door:
Kostprijs:
De hoogte van de vermindering hangt af van de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal:

- >= 54 jaar --> G2 = 400 €
- >= 58 jaar --> G1 = 1000 €
- >= 62 jaar --> G8 = 1500 €
- >= 65 jaar --> G9.= 800 €

Degressiviteit:
In feite verloop + combi 50+
Links:
www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content/dmfa/2014-01/content/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers.html

9.6.6 Doelgroepvermindering Mentor

Uitzoeken
Afhankelijk aantal begeleidingen
Niet degresief
Cumuleerbaar tot bovengrens

9.6.7 Andere maatregelen

- Specifiek voor gehandicapten
- Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel, voor technologisch potentieel, voor uitvoer of kwaliteitszorg
- Steun aan KMO's - vrijstelling voor bijkomend personeel met een laag loon

9.6.8 Werkloosheidsregels voor technici in de artistieke sectoren

technische activiteiten zijn strikt gedefinieerd:

Met technische activiteiten in de artistieke sector bedoelt men activiteiten als technicus of in een ondersteunende functie en die bestaan uit:

- meewerken aan de voorbereiding of de openbare voorstelling van een geesteswerk waaraan minstens één podiumkunstenaar fysiek deelneemt of aan de registratie van een dergelijk werk
- meewerken aan de voorbereiding of de vertegenwoordiging van een film
- meewerken aan de voorbereiding of de uitzending van een radio- of televisieprogramma van artistieke aard
- meewerken aan het tentoonstellen van een artistiek werk in het domein van de beeldende kunsten of meewerken aan de voorbereiding daarvan.

Concreet gaat het bijvoorbeeld om productieleider, klanktechnieker, lichttechnieker, theatertechnieker, podiumbouwer, verantwoordelijke casting, regieassistent, souffleur, kleder, kostuumontwerper, kapper, pruikenmaker, grimeur, rekwisiteur of decorbouwer.

Bescherming tegen degressiviteit (Neutralisatievoordeel).

De werkloosheidsuitkering is degressief in 3 periodes, die opgedeeld zijn in fases. De eerste periode van één jaar wordt opgesplitst in drie fases (11, 12 en 13). De uitkering zakt telkens men in een volgende fase terecht komt.

In tegenstelling met tewerkstelling in andere sectoren is het in de artistieke sector gebruikelijk om met korte tijdelijke contracten te werken. Hierdoor is het (bijna) onmogelijk om met de normale berekeningswijze terug naar de eerste fase te "springen". Hierdoor zou iemand die nochtans een redelijk werkvolume heeft, toch steeds verder dalen in de trappen en dus in het bedrag van de uitkering.

Voor activiteiten van technici bestaat de mogelijkheid om **bescherming tegen de degressiviteit te vragen** als men 156 werkdagen in een periode van 18 maanden in loondienst gewerkt heeft. Het moet daarbij gaan om minimum 104 dagen technische activiteiten in de artistieke sector met contracten van zeer korte duur (minder dan 3 maanden). De referteperiode van 18 maanden wordt verlengt indien er een ononderbroken arbeidsongeschiktheid in valt van minstens 3 maanden. Men moet dit in de laatste twee maanden van de eerste periode (eerste 12 maanden) zelf aanvragen.

Deze voordeelregel (vroeger KB 116§5) zorgt ervoor dat de uitkering niet zakt. Men komt in de zgn. fase 14, een uitzonderingsfase van de eerste periode terecht. De werkloosheidsuitkering wordt berekend op het laatste contract van min. 4 weken.

De **bescherming wordt verlengd** voor 12 maanden als men in het afgelopen jaar minstens 3 arbeidscontracten van zeer korte duur (minder dan drie maanden) kan aantonen in de artistieke sector, die overeenstemmen met minstens 3 arbeidsdagen. De technicus dient dit zelf aan te vragen / aan te tonen binnen de periode dat hij / zij recht heeft op bescherming. Men blijft dan in fase 14 en de uitkering bedraagt 60 % van het dagloon (begrenst op loongrens A) .

Om **terug te keren naar (fase 11 van) de eerste werkloosheidsperiode** moeten technici opnieuw 156 werkdagen in een periode van 18 maanden aantonen, waarvan minimum 104 technische activiteiten in de artistieke sector met contracten van zeer korte duur (minder dan 3 maanden). Bij de aanvraag mag men geen prestaties gebruiken die reeds bij een eerdere aanvraag gebruikt zijn. De aanvraag kan slechts na een onderbreking in de werkloosheid van minstens 4 weken.

Weigering van een "passende" dienstbetrekking

Men mag in principe geen passende dienstbetrekking weigeren wanneer men werkloos is. In principe gaat men er van uit dat een passende betrekking in elke willekeurige sector kan voorkomen. Wanneer een technicus 156 werkdagen in een periode van 18 maanden aantoont (waarvan minimum 104 technische activiteiten in de artistieke sector met contracten van zeer korte duur (minder dan 3 maanden)) dient hij niet in te gaan op een **niet artistiek werkaanbod**. Men gaat er dan van uit dat gezien het volume dat hij / zij binnen de artistieke sector werkt aantoont dat een betrekking buiten de sector niet passend is.

De cachetregel

De cachetregel maak(te) het mogelijk om artistieke prestaties die als taakloon (bepaald werk) werden betaald om te zetten naar een groter aantal dagen om te voldoen aan de minimum tewerkstelling om het recht op uitkering te bekomen.

Technici kunnen geen gebruik maken van de **cachetregel** omdat de opdracht per definitie gebonden is aan een bepaalde uurregeling.

Vragen:

- Wordt de werkloosheidsuitkering achteraf her-berekend aan de hand van wat men verdiend heeft?
    - Het bedrag van de initiële toekenning blijft behouden, om dat te veranderen moet je twee jaar gewerkt hebben aan een hoger bedrag…dit zijn de algemene regels.
    - De dagen dat er niet gewerkt is blijft men een uitkering ontvangen
- Welke beroepen / definities maken het mogelijk om wel van de cachetregel gebruik te maken?
    - Het beroep met een artistieke activiteit : zal door de commissie bekeken worden als er twijfel is…

- Hoe/waar vraagt men de verschillende zaken aan?
    - Bij de uitbetalingsinstelling.
-
- Als de bescherming wordt verlengt aan de hand van 3 artistieke prestaties, betekent dat dan dat men in de eerste werkloosheidsperiode blijft? Maar in de derde fase?
    - Men gaat naar loonplafond van de tweede fase maar aan 60 %
-
- Wat indien de prestatie van de technicus via een tussenpersoon, vb. een verhuurbedrijf verloopt? Hoe wordt de link met de artistieke sector dan gemaakt?
    - Een verhuurbedrijf in de artistieke sector ?? Zal ook moeten bekeken worden …
    - Het is belangrijk dat de technicus elke prestatie documenteert zodat hij kan aantonen dat het om een artistieke prestatie gaat.
- En hoe gaat dat via een interimkantoor?
    - Zij bepalen welk pc…
- Hoe worden de artistieke prestaties aangetoond? Wat moet er in het contract staan?
    - Een artistieke activiteit (scheppend of uitvoerend : bv scenarist , lichtontwerpen …)
- In de PPT staat “De terugkeer kan men slechts krijgen na een ‘onderbreking’ van minstens 4 weken “ . Betekent dit dat je 4 weken werkloos moet zijn? Of 4 weken ononderbroken gewerkt hebt?
    - Je mag niet gestempeld hebben dus best werken maar je kan het proberen door bv 4 weken niet te stempelen …?
- Op de Smart site zie ik:
  “Volgende beroepen kunnen volgens RVA als artiest “Voorbeelden: productieleider, klanktechnieker, lichttechnieker, theatertechnieker, monteur, cameraman, podiumbouwer, opnameleider, fotografie, opname, script, verantwoordelijke casting, regieassistent, impresario, souffleur, kleder, kostuumontwerper, kapper, pruikenmaker, grimeur, rekwisiteur, decorbouwer.”
    - Dit is de oude regeling volgens mij, is niet aangepast aan nieuwe realiteit
-
- Op de site van het kunstenloket staat vb. dat de decorontwerper wel een artiest is, maar de kostuumontwerper niet? Ik zie het zelfde op het tussentijds verslag van de commissie artiesten?
    - Kunstenloket baseert zich op lijst commissie…
- Op de RVA site staat:
    - Voordeel verkrijgen: 156 d bewijzen
    - Hernieuwen na 12 maanden (3 contracten)
    - Om terug te keren naar de eerste vergoedingsperiode opnieuw 156 d bewijzen
    - Maar er staat ook: “**De dagen die reeds in aanmerking werden genomen om u toe te laten tot het recht op uitkeringen kunnen geen tweede keer in aanmerking worden genomen**. “
    - Betekent dit dus dat je telkens, ook als je een redelijk continue tewerkstelling hebt, schommelt van fase 1 naar fase 3 en terug met daarbij telkens een periode van 6 md (fase 3) + 6 md (verlenging) in fase 3?
    - Ik begrijp je vraag niet goed…als je in de tweede periode verzeild bent moet je terug de 156 dagen bewijzen , dat kunnen niet de eerste zijn toch ??

- Moet je je telkens terug inschrijven als je vb. 1 dag gewerkt hebt of is er een minimum periode? (Ik begrijp dat je voor elk contract een C4 moet hebben)
    - Na een tewerkstelling van 28 dagen moet je je terug inschrijven bij VDAB en ABVV, voor elk contract is er een c4 nodig
- Wat indien men de activiteiten van technicus en artiest combineert?
    - Ik denk concreet aan een technicus die ook ontwerpt. (of andersom, een ontwerper die ook techniek doet)
    - Wanneer men dan een taakloon ontvangt, hoe wordt dan de berekening van de uitkering gemaakt? Een deel van de berekening zou dan op de kwartaalinkomsten op basis van taakloon en een ander deel op het laatste contract van 4 weken moeten? (ik begrijp ondertussen dat bij het gemiddeld dagloon 1/78 van de taaklonen per kwartaal wordt opgeteld)
        - De combinatie is mogelijk, er wordt steeds gekeken naar de voordeligste manier van berekenen.
- In het infoblad artistieke activiteiten staat dat men als zelfstandige in bijberoep kan beginnen tijdens de werkloosheidsperiode en dat men dus mag combineren. Bij de technische activiteiten staat er niets vermeld. Mag dat dan wel of niet?
    - Voor technische activiteit gelden de normale regels : je moet een zelfstandig bijberoep hebben minstens 3 maanden voor je werkloos wordt.

Bronnen:

- RVA Infoblad T146, Wat is het gevolg van een technische activiteit in de artistieke sector?
- RVA infoblad T53, Wat is de invloed van een artistieke activiteit op uw volledige werkloosheid?
- http://www.acvcultuur.be/nl/informatie/kunstenaarsstatuut-19.html
- http://blog.smartbe.be/nl/hervorming-sociaal-statuut-voor-kunstenaars-de-rva-verduidelijkt-in-een-hondertal-paginas-2/
- http://www.tentoo.be/images/downloads/Kunstenaar_2014.pdf
- http://www.kunstenloket.be/nl/advies/vergoedingen/artistieke-prestatie
- PPT 2014 - 042 – DIE – Artiesten opleiding ACOD

9.6.9 Andere types contracten (met derden)

Geen rechtstreeks verband met medewerker
Interim

- Real interim
- Payroll
- SBK

Crew services
Ten opzichte van werknemer zijn ze werkgever, ten opzichte van klant zijn ze dienstverlener.
Zelfstandige

Aandachtspunt:

! een aantal voordeelmaatregelen zijn ook toegankelijk voor deze vormen van contracten
Niet noodzakelijk doorgerekend aan de klant!

9.6.9.1 Real interim

Uitzendarbeid is een tijdelijk werk dat wordt uitgevoerd door een werknemer, de uitzendkracht, voor rekening van een werkgever, het uitzendbureau, bij een derde, de klant-gebruiker.
Bij werkelijke interim zoekt het interimkantoor een geschikte kandidaat.
Interim vs payroll

Soms ook coëfficiënt van 2.05 (1.7 tot 2.5) op bruto loon + eventueel kosten dimona, werkkledij etc. .
T-interim geeft voor personal assistent 1.87 op. Dit lijkt een minimum.
Sociale voordelen komen toe aan het interimkantoor, maar er kan daardoor wel over de coëfficiënt onderhandeld worden.
BA ten laste opdrachtgever
Hoe zit het dan met BTW technici?
Bronnen

- http://ondernemingsdatabank.indicator.be/personeel/de_juiste_prijs_/VLTAHRAR_EU110402
- http://ondernemingsdatabank.indicator.be/uitzendarbeid/is_onderhandelen_over_de_prijs_mogelijk_/VLTAPSAR_EU101507
-

9.6.9.2 Interim als payroll

Kan in principe voor iedereen
een gemakkelijke en flexibele oplossing voor al uw korte of tijdelijke werkverbanden.
zorgt voor de verloning van uw tijdelijke medewerkers, en neemt hierbij de verplichtingen en risico's van de werkgever over. U betaalt enkel een factuur.
Alle administratieve verantwoordelijkheden zoals de dimona-aangifte, de berekening van RSZ en belastingen, de uitbetaling van het loon, de arbeidsongevallenverzekering, enz... worden van u overgenomen zodat u zich enkel om de inhoud van het werk moet bekommeren.
Afspraken worden tussen medewerker en opdrachtgever gemaakt

Voor/nadelen werkgever

+ Enkel factuur, geen loonadministratie
+ Men huurt enkel in als men werk heeft
+ Zeer flexibel
+ Geen risico bij ziekte e.d.
≅ BTW op totale loonkost
- Beperkte beschikbaarheid, bekendheid met manier van werken en loyaliteit
- Kostprijs ligt hoger

Voor /nadelen medewerker

+ Bouwt rechten op in sociale zekerheid.
+ Slechts één werkgever
+ gegarandeerd binnen 7 dagen uitbetaald
+ sociale bescherming van een werknemer
+ Bescherming tegen degressiviteit blijft doorlopen
+ Hoger barema in cao 304
+ Hoge bescherming bij faillissement of niet betaling
+ Aanvullend pensioen in PC 304
+ onkosten verbonden aan de uitvoering van je opdracht in rekening brengen
+ Ziekte ???
≅ Opleiding, voorbereidingsdagen worden (in theorie) vergoed, maar vallen vaak buiten de contractduur.
- Geen werkzekerheid
- Veel administratie

Kostprijs

Fee / commissie

- Tinterim geeft voor personal assistant 1.79 op. Dit lijkt een minimum.
- (Tentoo) 8% op factuurbedrag ex BTW (min 8.50 €)
- Smart 6.5% op factuurbedrag ex BTW

Vergelijking op uurbasis zonder kosten (5 jr anciënniteit):

- Vaste dienst (zonder soc sec) 23.92 €
- Smart 6.5% op totaal 25.00 €
- Tentoo 8% op totaal 28.29 €
- Tinterim 1.87 op bruto 29.55 €

Aandachtspunten:

- Bij diegenen die een % op het factuurbedrag vragen betaal je dus ook op eventuele kosten die worden gefactureerd.
- Er is onduidelijkheid over de betaling van vakantiedagen etc. Uitzoeken!

www.tentoo.be

Offertes vragen

- Coeficient
- Feestdagen inbegrepen?
- Dimona inbegrepen
- BTW op technische prestaties
- Extra kosten
- Voordelen doorgerekend? (56+, activa, …)

Basis cao 304
5 jr / 25 jr anc
100 d /jr

9.6.9.3 SBK

SBK (artistieke prestatie)
- Vacantiegeld via Rijksdienst jaarlijks vakantiegeld
- 6% BTW

http://www.kunstenloket.be/files/upload/document/file/brochure_SBK.pdf
http://www.tentoo.be/images/downloads/Kunstenaar_2014.pdf

9.6.9.4 Crew service

www.roadrunner.be
www.crewpool.com
www.deadline.be
www.hands4events.be

9.7 Zelfstandig

Kostenstructuur is anders
Indien enkel werk > belasting
Indien ook
- Verhuur
- Verkoop

- Bouwen / maken
- Transport

Mogelijkheid om

- Kosten te maken
- Af te schrijven
- Bijkomende winst te genereren

BTW?

Voor/nadelen opdrachtnemer:

+ Inbreng van alle beroepskosten
+ Recuperatie BTW beroepsonkosten
+ Mogelijkheid om d.m.v. extra diensten (verkoop, verhuur, transport, opslag, …) meer inkomsten te verwerven
≅ Mogelijkheid om meer dan 40 u per week te presteren
≅ Grote onderhandelingsmarge
≅ Geen vaste barema's
- Bouwt slechts zeer beperkt rechten op in sociale zekerheid.
- Geen inkomen bij werkloosheid (tenzij met verzekering)
- Geen inkomen bij ziekte (tenzij met extra verzekering)
- Geen bescherming bij faillissement of niet betaling
- Opleiding, voorbereidingsdagen moeten in de prijs verrekend worden
- Geen werkzekerheid
- Geen voorzieningen voor vakantie
- Zeer veel administratie

Voor/nadelen organisatie / bedrijf:

Aandachtspunten: schijnzelfstandigheid

9.7.1 Zelfstandig in hoofdberoep

Omschrijving:
Voorwaarden:
Geen leiding en toezicht
Looptijd: bepaald in overeenkomst, wel deadline, maar geen vaste uren, resultaatsverbintenis
Beëindiging:
Toepassingsgebied: VL / BE
Voor/nadelen opdrachtnemer:

- Geen werkzekerheid of permanente tewerkstelling
- Bouwt zeer beperkte rechten op in sociale zekerheid.
- Ziekte, opleiding, voorbereidingsdagen worden niet vergoed.
- Geen toegang tot werkloosheid
- Geen zekerheid van betaling
- Opdracht heeft niet noodzakelijk bepaalde duur / draait op als het misgaat
+ Grote autonomie
+ Men kan winst maken
+ Kosten kunnen in mindering worden gebracht

Voor/nadelen organisatie / bedrijf / opdrachtgever:

+ Vaste kost (duur opdracht speelt geen rol)
+ Minimale administratie
+ Grote flexibiliteit
- BTW?

Aandachtspunten:
Maximum duur: onbeperkt, maar in praktijk moet zelfstandige meerdere opdrachtgevers hebben
Kan volgen op: elke situatie
Kan gecumuleerd worden met volgende steunmaatregelen: maatregelen voor startende zelfstandigen e.d., maar deze hebben geen invloed op de kostprijs voor de opdrachtgever.
Kan gevolgd worden door:
Berekeningswijze:
Kostprijs:

Kostprijs Zelfstandige

Voor de zelfstandige maken we de omgekeerde berekening. We gaan er van uit dat ook een zelfstandige op basis van 38/u per week moet kunnen rondkomen. De productiviteitscoëfficiënt van de zelfstandige ligt lager dan die van een loontrekkende, nl. op 61%.
Vertrekkend van de zelfde tewerkstellingskost als binnen PC 304 berekenen we, rekening houdend met de productiviteitscoëfficiënt, de kostprijs van een productief uur, de dagprijs voor 8u en voor 10u.
Anderzijds berekenen we op basis van de bruto inkomsten (gelijk aan de tewerkstellingskost in PC 304) het nettoloon per maand.
Ter vergelijking maken we de zelfde berekening met een productiviteitscoëfficiënt gelijk aan 1, maar waarbij de zelfstandige maar 61% factureert (zodat hij binnen de vooropgestelde 38u/week blijft).

9.7.2 Zelfstandig in bijberoep

Wat is bijberoep
Voor / na
- Bijdragen
- Bescherming

9.7.3 Mogelijke premies en voordelen voor zelfstandigen

Starters
Opstartbedrijven

9.8 Optimale opbouw van het personeelsbestand

Optimaal = maximaal gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen
- Belang juiste volgorde
  - Vb. 1e vs 5e medewerker
- Belang juiste combinatiemogelijkheden
  - Wat combineren met 1e?
- Optimaal ook in het belang van de werknemer
  - Vooral tijdelijke
  - Maximaliseren van uitkering

Rekening houden degressiviteit steun!
- Enkel geschikt om start te faciliteren

Wanneer kiezen voor welk type tewerkstelling?
- Soort opdracht
- Duur
- Band
- Voorgeschiedenis kandidaat
- Mogelijke voordelen
- …

9.9 Opleidingssteun

Is steun voor het volgen van een opleiding. In de vorm van premie, terugbetaling kosten of terugbetaling loon

9.9.1 Het opleidingstraject

9.9.1.1 Screening

Fase 1: bepaling competenties

In een eerste fase worden de te screenen competenties bepaald. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van de genormaliseerde competentielijst die afgeleid is van de beroepscompetentieprofielen “assistent podiumtechnicus” en “podiumtechnicus”.

Fase 2: screenen technici

In een tweede fase worden de technici gescreend ten opzichte van de competentielijst. Hierbij wordt zowel een zelfevaluatie als een peerevaluatie gehanteerd. In de zelfevaluatie wordt zowel de aanwezigheid van de competentie als de noodzaak voor de functie als de vraag tot bijscholing onderzocht. De vergelijking tussen zelfevaluatie en peerevaluatie en de bespreking ervan geeft een adequaat beeld van de aanwezige competentie.

De individuele competentieprofielen worden vergeleken met de nodige functieprofielen. Hieruit wordt de individuele opleidingsbehoefte bepaald. De individuele profielen kunnen later worden gebruikt om de bijscholing van elke medewerker in kaart te brengen. Op deze manier ontstaat een continue documentatie van het aanwezige potentieel.

Aan de hand van de individuele behoeften worden de prioritaire opleidingsbehoeften over het geheel van de organisatie bepaald. Hieruit kan een globaal opleidingsplan worden afgeleid.

Opleiding

<u>Fase 1 bepalen opleidingsplan per medewerker</u>

Het concreet opleidingsplan wordt uitgewerkt aan de hand van de prioriteiten, de nodige competenties en de screening van de technici .

Uit de competentiematrices worden enerzijds de praktische vaardigheden en anderzijds de achterliggende kenniscomponenten gedestilleerd. Daarmee worden opleidingsmodules samengesteld. Door deze methodiek voorkomt men overlapping tussen opleidingsmodules en sluiten de modules aan bij de individuele behoeften van de medewerkers.

Afhankelijk van de specifieke inhoud worden de modules in groep of individueel georganiseerd.

In deze fase wordt ook bepaald hoe de deelnemers worden getest na het doorlopen van een of meerdere modules.

Het opleidingscentrum Podiumtechnieken van de Pianofabriek heeft ervaring en expertise in huis om vormingen te organiseren rond de competenties nodig om het vak van (assistent-) podiumtechnicus uit te oefenen.

<u>Fase 2 Gezamenlijke opleidingsmomenten</u>

Zoals reeds aangehaald is het pas mogelijk een concreet opleidingsplan uit te werken na screening en na overleg met alle betrokken partijen .

Hierbij geven we toch een overzicht van een aantal mogelijke gezamenlijke opleidingsmodules..

Aantal vermelde dagen is indicatief en afhankelijk van de uiteindelijke, na screening en overleg, vastgelegde inhoud van de opleiding(en).

Veiligheid : (1 tot 2 dagen)

Kennis van en inzicht in hef en tiltechnieken/Technieken voor het laden en lossen, transporteren en verplaatsen…/Kennis van de veiligheidsvoorschriften en procedures / Kennis van de veiligheidsrisico's vanbepaalde handelingen, stoffen,materialen, apparatuur, enz…

Basisopleiding elektriciteit met toepassingen naar podiumtechnieken (2 dagen)

Theoretische basiskennis van gelijkstroomtheorie, wisselstroomtheorie en driefase theorie. Notie van methoden voor het fouten zoeken in elektrische systemen. Noties van elektronica/Notie van de basiselementen van elektrische installaties, ondermeer van de principes voor de bescherming tegen kortsluiting, overbelasting, onrechtstreekse aanraking en verliesstroom, van het maken en behandelen van spanningskabels, van het monteren van eenvoudige schakelingen en voedingskasten /weten hoeveel vermogen op een dimmer mag worden aangesloten,….

Bovenstaande vorming elektriciteit is basis- inleidend.

En kunnen in een tweede fase extra modules georganiseerd worden rond verschillende thema's

- Veilig werken elektriciteit (BA4)
- Mono-fasige systemen (+ maken kabels)
- Onderhouds elektriciteit
- Veilig werken met elektriciteit (BA5)
- Driefasesystemen
- Basisprincipes elektronische toestellen en solderen

geluidstechnieken

Kennis van technieken van het leggen en rollen van kabels/Kennis van aansluitingen en signalen/Kennis van de verschillende onderdelen van de geluidsapparatuur, hun werking en gebruik/Kennis van de methoden voor het instellen en bedienen van de mengtafel en de monitortafel/Kennis van de technieken voor het afregelen en positioneren van microfoons /Kennis van randapparatuur en effecten…..

Ook hier kan er geopteerd een keuze te maken uit een of meerdere van bovenstaande thema's .

Of kan er gekozen worden voor meer gespecialiseerde thema's met betrekking tot geluidstechnieken (bv zenders- in-ear systemen/ akoestiek/ etc etc)

Basisopleiding licht- theatertechnieken

Noodzakelijke voorkennis: elektriciteit 3 fase

Kennis van de verschillende soorten spots,van hun gebruik, van hun effect en hun behandelingswijze ook in combinatie /Notie van kleurenleer en optica/Kennis van de principes voor het bedienen van een lichttafel + principes programmeren/Notie van de principes van het bedienen van bewegend of intelligent licht (+principes programmeren) /Kennis van de symbolen van een lichtontwerp en kunnen lezen van een lichtplan/Kennis van de methoden voor het inhangen en beveiligen van spots / Kennis van elektriciteit: weten hoeveel vermogen op een dimmer mag worden aangesloten /Notie van de methode voor het bedienen van een hoogtewerker/Kennis van puntlasten en de van de

maximum belaadbaarheid van een trek Theoretische kennis van de werking van hefbomen, katrollen,de toneeltoren, manuele trekken en liften /Balletvloer leggen- opruimen……;

Ook hier kan er geopteerd een keuze te maken uit een of meerdere van bovenstaande thema's

Of is er een opsplitsing mogelijk tussen

-basis licht
- geautomatiseerde toepassingen
- podiummechanica

Basis projectietechnieken

beeld- en projectieapparatuur plaatsen en aansluiten instellen en bedienen /problemen opsporen en verhelpen/ projectieschermen, beeldschermen, projectoren ophangen volgens de eisen van het technisch plan/ lampen vervangen van projectoren volgens de gebruiksaanwijzing etc..;

Productie

Organisatie en voorbereiding van het werk Technische fiches/ Afspraken / Omgaan met artiesten

Fase 3 Individuele opleidingstrajecten en coaching

Er kunnen individuele opleidingsplannen uitgewerkt worden . Dit kan gaan over een van bovenstaande onderwerpen of andere. Verder specialisaties zijn zeker mogelijk: vorming rond het leren werken met een bepaald type mengtafel bijvoorbeeld.

Coaching op de eigen werkplek behoort ook tot de mogelijkheden. De coaching focust op het efficiënt en optimaal gebruik van de eigen apparatuur. Op die manier worden de aanwezige mogelijkheden in elk centrum optimaal benut.

Voor trajecten (vb. IBO) kan een langlopende coaching worden voorzien.

Het organiseren van kort lopende stages is een mogelijkheid. Beginnende technici kunnen stage lopen bij meer ervaren technici .

9.9.2 Kmo-portefeuille

Ben je een Vlaamse kmo? Dan kom je in aanmerking voor de kmo-portefeuille. Dankzij deze tewerkstellingsmaatregel kan je jaarlijks tot 15.000 euro subsidies krijgen ter ondersteuning van je opleidingskosten. Vzw's komen niet in aanmerking behalve als dienstverlener. Meer info over de voorwaarden vind je op www.kmo-portefeuille.be .

www.agentschapondernemen.be/artikel/wie-kan-gebruik-maken-van-deze-subsidie

9.9.3 sectorale opleidingspremies. (SFP)

Het premiereglement is van toepassing op de werkgevers van organisaties of instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304), voor zover zij aan één van de volgende voorwaarden voldoen:
* hetzij een rechtspersoon met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest zijn
* hetzij een rechtspersoon met maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid op de Nederlandse taalrol zijn

doelgroepen
Om in aanmerking te komen voor het sectoraal opleidingskrediet dient de deelnemer te behoren tot één van volgende groepen:
1. jongeren (-26) die tewerkgesteld zijn bij een werkgever van PC 304 in een stelsel van alternerend leren

2. jongeren (-26) die tewerkgesteld zijn bij een werkgever van PC 304 in het kader van een individuele beroepsopleiding (IBO)
3. jongeren (-25) die tewerkgesteld zijn bij een werkgever van PC 304 in het kader van een instapstage
4. alle andere werknemers tewerkgesteld bij een werkgever van PC 304
5. leerlingen en studenten die een officiële stage volgen bij een werkgever van PC 304
6. werkzoekenden die willen instromen/doorstromen in de sector

Wij houden rekening met de situatie van de deelnemer op de dag van de opleiding. Vrijwilligers of andere medewerkers die geen loon of enkel forfaitaire (onkosten)vergoedingen ontvangen, hebben geen recht op het sectoraal opleidingskrediet.

Het jaarlijks maximum op te vragen bedrag aan premies (voor tewerkstelling en opleiding samen) bedraagt € 7.500 per werkgever. Het sectoraal opleidingskrediet per individu bedraagt € 600 per jaar. Dit maximum geldt voor alle doelgroepen.
www.podiumkunsten.be/Home/vormingopleiding/opleidingspremies/sectoraleopleidingspremies/tabid/4562/Default.aspx

9.9.4 Andere sectorfondsen

Interimarbeid (akkoord met SFP)

9.9.5 opleidingscheques vdab

wat?
Met de opleidingscheques van de Vlaamse Overheid betaal je maar de helft van de kosten voor een opleiding waarmee je je positie op de arbeidsmarkt versterkt. Je kan enkel opleidingscheques aanvragen voor opleidingen die je volgt op eigen initiatief, dus niet op vraag van je werkgever. Per kalenderjaar kan je voor maximum 250 € aan opleidingscheques aankopen.
In een aantal specifieke gevallen betaalt de overheid zelfs meer dan de helft:
als je geen diploma secundair onderwijs hebt en een bepaalde opleiding volgt meer info
als je geen diploma hoger onderwijs hebt en een bepaalde opleiding volgt meer info
als je kortgeschoold bent, ouder dan 45, arbeidsgehandicapt of van allochtone afkomst én een opleiding volgt in het kader van loopbaanbegeleiding meer info
voor wie?
Deze opleidingscheques zijn bedoeld voor werknemers en uitzendkrachten die werken in Vlaanderen of het Brussels gewest. Je kan er geen gebruik van maken als je werkt als zelfstandige, als je werkt met een studentenovereenkomst en jonger bent dan 25, of als je minder dan 80u werkt in het kader van een leerovereenkomst en jonger bent dan 25.
voor welke opleidingen?
Je kan de cheques enkel nog gebruiken voor arbeidsmarktgerichte opleidingen die :
erkend zijn in het kader van educatief verlof. Dit betekent niet dat je daarom educatief verlof moet nemen voor de opleiding.
Klik hier voor de volledige lijst. Voor ons eigen opleidingsaanbod kan niet langer betaald worden met opleidingscheques!
deel uitmaken van je persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding.
hoe bestellen?
Je kan de opleidingscheques online bestellen of telefonisch via 0800/30 700. Je bestelt je cheques best vooraf, zodat je het inschrijvingsgeld niet hoeft voor te schieten. Je kan echter nog bestellen tot twee maanden na de start van de opleiding.

9.9.6 actiris cheques

Met ACTIRIS cheques kan een werkzoekende uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een opleiding volgen zodat hij of zij precies beantwoordt aan het profiel dat gezocht wordt door een werkgever.
1. De taalcheque - job financiert voor 100% een opleiding in talen: Frans, Engels, Duits of Nederlands, met eentussenkomst tot € 2.280.

2. De ICT cheque - job (ICT= Informatie- en Communicatietechnologie) financiert voor 100% een opleiding in bureautica (Access, Excel, Acrobat, Autocad ...) en internet met een tussenkomst tot € 2.240.
3. De opleidingscheque financiert tijdens de eerste 6 maanden van de aanwerving voor 50 % een aanvullende opleiding, in de meest verschillende sectoren: bouw, houtbewerking, milieu, horeca, biotechnologie, transport, bewaking... De werkgever betaalt de andere helft. ACTIRIS komt tussen voor een bedrag tot € 2.250.
Voor meer informatie over de ACTIRIS cheques contacteer de ACTIRIS Werkgeverslijn.

9.9.7 Betaald educatief verlof

Cumul met opleidingscheques

- CVO!

www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=822

9.9.8 Ondersteunende premies leren en werken

(doelgroepvermindering mentor)

9.9.8.1 Startbonus

Type: Opleidingsmaatregel
Looptijd: nieuw vanaf 1 januari 2013
Samenvatting:
betreft een maatregel die de federale regering in het kader van het Generatiepact heeft genomen om de tewerkstelling van jongeren te bevorderen. Deze maatregel richt zich tot jongeren die nog geen 18 jaar zijn en die onderwijs met beperkt leerplan volgen of een erkende vorming in het kader van de deeltijdse leerplicht. Door het toekennen van een premie, beoogt de maatregel deze jongeren te stimuleren om een praktische stage te volgen in een onderneming en deze stage volledig af te werken. De startbonus is een premie toegekend aan de jongere die onderwijs met beperkt leerplan of een erkende opleiding in het kader van de deeltijdse leerplicht met succes combineert met een praktijkopleiding of een beroepservaring bij een privé- of een openbare werkgever.
Doelgroep:
Leeftijd: Jongeren onder 18 jaar
Toepassingsgebied: BXL / VL
Voor/nadelen kandidaat / werknemer:
Voor/nadelen organisatie / bedrijf:
Maximum duur:
Kan volgen op:
Kan gecumuleerd worden met:
Kan gevolgd worden door:
Kostprijs:
Links: www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_Bonus/&Items=1&Language=NL
www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=3342

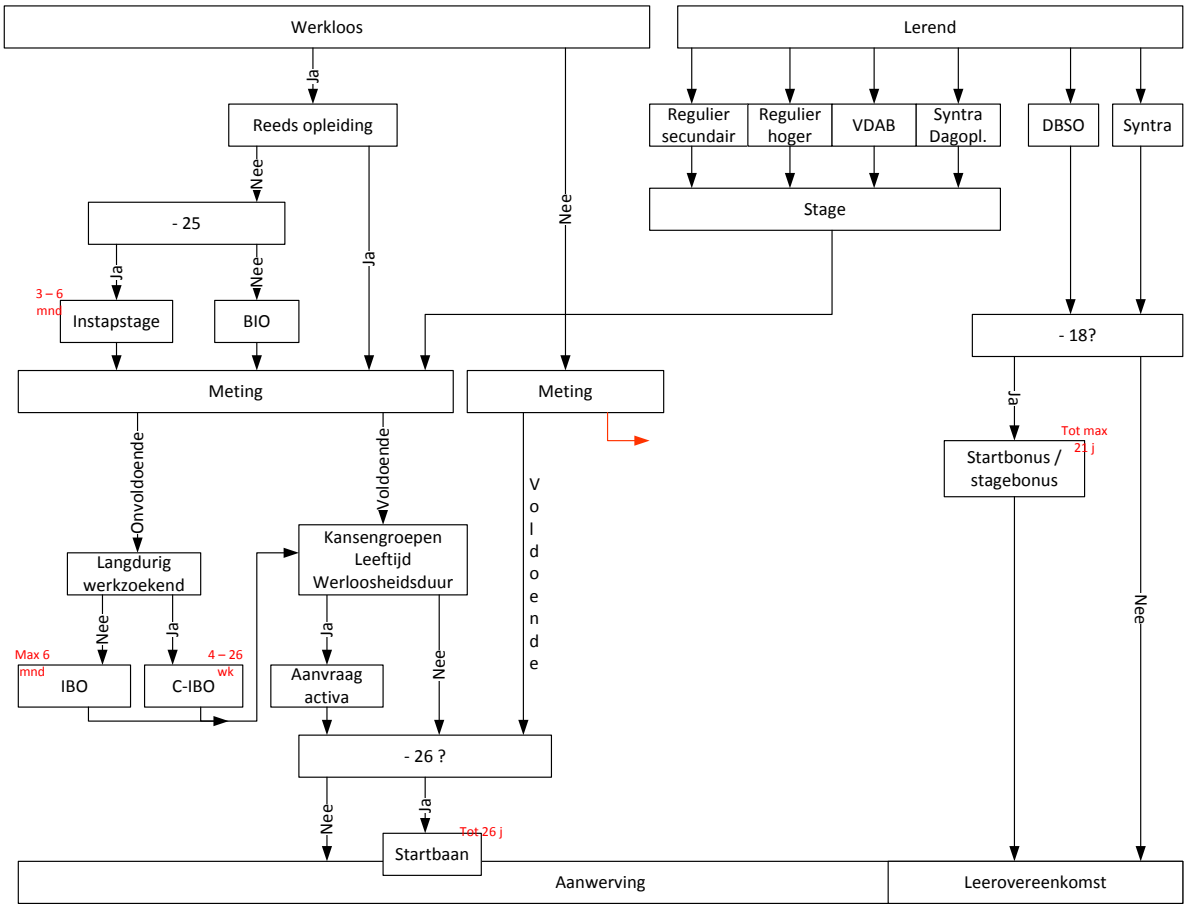
9.9.8.2 Stagebonus

Type: Opleidingsmaatregel
Looptijd: nieuw vanaf 1 januari 2013
Samenvatting:
De stagebonus is een premie voor elke werkgever die een jongere, zoals hiervoor beschreven, opleidt of tewerkstelt in het kader van een opleidings- of arbeidsovereenkomst.
Net zoals de startbonus wordt de stagebonus toegekend voor maximum 3 opleidingsjaren binnen 1 enkele opleidingscyclus (= 1 opleiding met 1 enkele finaliteit).
Voor de toekenning van de stagebonus mag (mogen) het 2de en/of 3de opleidingsjaar na de leerplicht vallen, op voorwaarde dat de opleidings- of arbeidsovereenkomst aanving vóór het einde van de leerplicht.
De bedragen van de stagebonus zijn gelijk aan die van de startbonus.

De stagebonus wordt toegekend wanneer de jongere een opleidingsjaar beëindigt; om deze bonus te krijgen is het niet nodig dat de jongere slaagt.
Wordt de overeenkomst vroegtijdig stopgezet, dan krijgt de werkgever slechts een stagebonus indien de overeenkomst gedurende minstens 3 maanden in de loop van het opleidingsjaar in kwestie werd uitgevoerd.
Doelgroep:
Leeftijd: Jongeren onder 18 jaar
Toepassingsgebied: BXL / VL
Voor/nadelen kandidaat / werknemer:
Voor/nadelen organisatie / bedrijf:
Maximum duur:
Kan volgen op:
Kan gecumuleerd worden met:
Kan gevolgd worden door:
Kostprijs:
Bovenop de stagebonus kan elke betrokken werkgever ook van een fiscaal voordeel genieten.
Links: www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=3342

9.9.9 Optimalisatie van de instroom via opleiding

9.9.9.1 Meting



9.9.10 Maatregelen die de organisatie ondersteunen

9.9.10.1 Invoegbedrijf - loonpremie (Vlaanderen)

http://aandeslag.be/web4/fot2web/measureDetail.do?method=load&measureId=46237&measureMId=M-29&language=nl&viewPoint=employer&hostPortalId=vdab
inschakelingsonderneming brussel
30% doelgroep 5000 euro/werknemer + 50.000 begeleidngspremie
http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/nl/financement-economie-sociale

9.9.10.2 Subsidiëring van loopbaan- en diversiteitsplannen op de werkvloer

9.10 Verantwoordelijkheden van de organisatie

Uit enquête bleek belang veiligheid

1. Soort risico's:
    a. Veiligheid: fysieke letsels (tijdelijk & permanent), stress
    b. Psychologisch: stress, burn-out

2. Strategie:
   De specifieke taken en werkwijze van technische dienstverleners in vast of freelance arbeidsverband zorgen voor een bijkomend risico, namelijk dat van overbelasting, gebrek aan doorstroom van kennis, uitwisseling van expertise, en voeling met de werkvloer indien een preventie-adviseur belast wordt met het organiseren van de veiligheidscoördinatie.

   Daarom is het belangrijk om een beleid te voeren dat de volgende elementen in acht neemt:
    a. Diversiteit van functies en activiteiten
    b. Grote doorstroom personeel & externe medewerkers
    c. Werken bij opdrachtgevers en in wisselende teams (intern – extern)
    d. Intergenerationeel personeelsbestand en diverse ervaringsniveaus
    e. Doorstroom van kennis en ervaring
    f. Activeren van de personen op de werkvloer

   Het veiligheidsbeleid moet communicatie en kennisuitwisseling vergemakkelijken en er een volwaardige bedrijfscultuur van maken. Het vertrouwen tussen personen van verschillende niveau moet bevorderd worden, en er moet tijd voorzien worden om veilig te kunnen werken. Dit kan door voldoende personeel te voorzien of door meer tijd te voorzien. In beide gevallen zal dit de kostprijs van de opdracht omhoog drijven. Het actief betrekken van personeel in het opstellen, begeleiden en implementeren van het veiligheidsbeleid kan er echter voor zorgen dat veilig werken een vanzelfsprekendheid wordt, waardoor er een goed evenwicht gevonden kan worden tussen tijd, personeelsinzet, en verantwoordelijkheidszin.

Infomateriaal
VEILIGHEID
http://www.belgium.be/nl/werk/gezondheid_en_welzijn/preventie/
http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=2734
http://www.safestart.be/nl/learning/movies/front-page
http://www.belgium.be/nl/werk/gezondheid_en_welzijn/veiligheid_op_het_werk/
http://www.explorensia.be/veiligheid-op-de-werkvloer.html
http://www.inspectieszw.nl/images/tien%20tips%20ter%20verbetering%20van%20arbeidsveiligheid%20op%20de%20werkvloer_tcm335-312521.pdf
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/index_nl.htm
DUURZAAMHEID
http://www.mvovlaanderen.be/kenniscentrum/praktijkvoorbeeld/universitair-ziekenhuis-antwerpen-een-staaltje-duurzaam-personeelsbeleid/s/gezondheidszorg/
http://www.voka.be/leuven/nieuws/2012/11/hr-prijs-%E2%80%9Ckmo-met-duurzaam-personeelsbeleid%E2%80%9D-is-voor-het-mch-leuven/
http://www.vrijdagvisiedag.com/?p=62
http://www.a-m.be/uploads/am_personeelsbeleid_def_low.pdf
http://www.werk.be/node/1085

Met betrekking tot uitzendarbeid en preventie en bescherming van de uitzendkracht is de wetgeving heel duidelijk. In artikel 19 van de Wet Uitzendarbeid van 1987 kan men lezen dat de klant--gebruiker van de uitzendkracht instaat voor de preventie en bescherming van de uitzendkracht op zijn werkplek. Dat betekent concreet dat de klant--gebruiker aan de uitzendkracht een zelfde bescherming biedt als deze voor zijn vaste werknemers die hij in dienst heeft. Hoe de klant--gebruiker dit moet aanpakken staat beschreven in de Welzijnswet werknemers van 1996. Een uitvoeringsbesluit van deze wet is het Koninklijk Besluit van 15 december 2010 m.b.t. uitzendarbeid. Hierin kan men b.v. lezen dat bij het inzetten van een uitzendkracht aan een welbepaalde werkpost, waaraan gezondheidsrisico's zijn verbonden, er eerst een werkpostfiche moet worden ingevuld en bezorgd aan het uitzendkantoor. Op basis van deze fiche kan het uitzendkantoor een geschikte kandidaat inzetten en een voorafgaand gezondheidsonderzoek organiseren voor de uitzendkracht. Ik nodig u uit om onze site www.P--I.be te bezoeken WAAR u in detail meer kan lezen over uitzendarbeid en de rechten en plichten ervan. U kan eveneens terecht bij het team van Preventie en Interim voor nadere toelichting.

9.10.1 Veiligheid en duurzame productie

Instaan veiligheid medewerkers
Werken met derden

9.10.1.1 Duurzaam ondernemen

9.11 Mogelijke modellen en varianten

Voor de organisatie van de werking van de coöperatieve zien we twee grote modellen: de coöperatieve als opdrachtnemer enerzijds en de coöperatieve als faciliterende organisatie voor de coöperanten anderzijds. De modellen zijn vooral verschillend in hun relatie tot de klant / opdrachtgever.

Binnen deze modellen zijn er een aantal mogelijke varianten die al dan niet samen kunnen worden gebruikt. Deze varianten hebben vooral betrekking op de relatie t.o.v. de medewerkers / coöperanten en de verschillende statuten waarin ze tewerkgesteld worden.

De varianten zijn voor het merendeel combineerbaar. Binnen een zelfde model is het perfect mogelijk om zowel met medewerkers in vaste dienst te werken, met medewerkers op interim basis en met zelfstandigen. Het voordeel hiervan is dat kan geoptimaliseerd worden in het belang van zowel de medewerker als van de coöperatieve.

Om de voor en nadelen van de verschillende modellen te begrijpen is het belangrijk de verschillende deelaspecten van de werking van de voorgestelde coöperatieve te begrijpen. Het gaat immers over veel meer dan het "doorsluizen" van werk. De werking van de coöperatieve is op te splitsen in drie grote deelaspecten:

9.11.1 Organisatie van opdrachten

Het aspect organisatie van opdrachten bied de meerwaarde voor zowel opdrachtgever als medewerkers ten opzichte van andere tewerkstellingsmodellen. Dit is de primaire reden om met een coöperatieve organisatie in zee te gaan en niet met individuele medewerkers. Het gaat daarbij om een aantal diensten die alleen in een coöperatief verband kunnen worden aangeboden.

Matching

Het zoeken van de juiste mensen, de juiste man / vrouw op juiste plek zorgt ervoor dat de opdrachtgever geschikte, goed opgeleide mensen krijgt die de juiste competenties hebben om de gevraagde opdrachten uit te voeren. De medewerkers krijgen opdrachten die passen bij hun competenties, hun verwachtingen en hun artistieke aspiraties.

Doordat de coöperatieve onderhandeld en afspraken maakt met de opdrachtgevers ontstaat een verbeterde onderhandelingspositie. De onderhandelaar wordt niet beperkt door de "goesting" of affectie voor een bepaald artistiek

project. De medewerkers kan focussen op inhoud opdracht en heeft daarbij geen “financiële geschiedenis” met de opdrachtgever.

Back-up functie

De coöperatieve functioneert als back-up voor zijn medewerkers in geval van problemen. Een permanentie staat in voor het vervanging van zieke medewerkers of bij onvoorziene omstandigheden. Daarnaast kan elke medewerker terugvallen op het geheel van aanwezige kennis in de coöperatieve. Dit geeft de opdrachtgever de garantie dat zijn opdracht wordt uitgevoerd en geeft de medewerker “het recht om ziek te zijn zonder schuldgevoelens”.

Backoffice

De backoffice functie garandeert dat alle administratieve noodzakelijkheden correct worden uitgevoerd. Het opvolgen van facturen, uitbetalen van loon, financieel management, … zijn niet langer de verantwoordelijkheid van de medewerker die ze tussen zijn opdrachten door moet afhandelen.

Technische opvolging

De technische opvolging, planning, het maken van afspraken, kortom het kantoor van de medewerkers, wordt door de coöperatieve overgenomen, waardoor de medewerkers niet telkens gestoord worden bij het uitvoeren van hun opdracht.

Bijkomende service

De coöperatieve kan een aantal bijkomende diensten aanbieden zoals productieleiding, het regelen van logistiek, transport, etc. Hierbij kunnen de opdrachtgevers gebruik maken van de aanwezige expertise in de coöperatieve. Ze kunnen indien gewenst de volledige technische productie overlaten aan de coöperatieve.

9.11.1.1 Uitvoeren van opdrachten van opdrachtgevers

Het aspect uitvoeren van opdrachten vormt de kern, het grootste arbeidsvolume van de activiteiten van de coöperatieve, maar dit aspect is niet verschillend van andere overeenkomsten tussen een medewerker en een opdrachtgever. Het gaat om de feitelijke uitvoering van de opdracht, maar opdrachtgever en medewerker kunnen daarbij terugvallen op ondersteuning vanuit de coöperatieve.

9.11.1.2 Opleiding en vorming

Het aspect opleiding en vorming vormt de coöperatieve meerwaarde voor medewerkers, opdrachtgevers en maatschappij. Dit is de belangrijkste reden waarom voor een coöperatief en niet voor een zuiver commercieel model gekozen wordt. Het sociaal aspect en het belang van duurzaam ondernemen wordt vooral hier in de verf gezet.

Dit aspect omvat het competentie- en talentmanagement, het initiëren van nieuwe medewerkers met aandacht voor doelgroepen, het bijscholen van ervaren medewerkers. De aandacht voor werkbaarheid, het valideren van de competenties van medewerkers, het doorgeven en delen van kennis en vaardigheden van ervaren medewerkers maakt het verschil tussen een coöperatieve en een commercieel bedrijf.

9.11.2 De coöperatieve als opdrachtnemer

In een eerste model is de coöperatieve opdrachtnemer. De coöperatieve neemt een opdracht aan van een opdrachtgever en voert ze uit. Om de opdracht te kunnen uitvoeren werft ze medewerkers aan (of heeft ze reeds aangeworven), sluit contracten met medewerkers af via interim of sluit ze contracten af met zelfstandige medewerkers. De overhead voor de coöperatieve werking maakt deel uit van factuurbedrag aan klant.

De coöperatieve draagt de volledige verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de opdracht. Ze is de enige contracterende partij ten opzichte van de opdrachtgever.

Voordelen

- Dit model creëert een sterke band met medewerkers enerzijds en opdrachtgevers anderzijds.
- Het is een duidelijk model naar de buitenwereld, men maakt een afspraak met de coöperatieve en krijgt een factuur van de coöperatieve. Als er iets misgaat weet men waar men terecht kan.
- Het zet de medewerker uit de wind en geeft hem de mogelijkheid zich ten volle te concentreren op de opdracht.
- Opleiding en vorming zijn eenvoudig in te bedden in dit model.
- De sociale voordelen en kortingen komen zeker bij de coöperatieve terecht.

Nadelen

- De coöperatieve draagt een grote verantwoordelijkheid.
- De medewerkers hebben (in theorie) geen verantwoordelijkheid tegenover opdrachtgever, waardoor een risico tot laksheid of mindere loyaliteit ten opzichte van het eindproduct kan ontstaan.
- Er moet steeds voldoende werk gevonden worden voor vaste medewerkers
- Er is een grote financiële buffer nodig. Het totale arbeidsvolume en de overhead voor minstens 3 maanden moeten gedekt zijn.

Kostprijs

We houden hier even geen rekening met de extra diensten die eventueel worden aangeboden. De kostprijs wordt bepaalde door de kostprijs van de medewerker en de overhead nodig om de coöperatieve draaiende te houden. Daarbij moet rekening gehouden worden met de opbouw van nodige reserves om de risico's te dekken die de coöperatieve loopt.

9.11.3 De coöperatieve als faciliterende partij

In een tweede model treed de coöperatieve enkel op als faciliterende organisatie voor de coöperanten. De coöperanten werken daarbij autonoom en factureren rechtstreeks aan de opdrachtgever. Dit kan via een payroll / interim constructie of via zelfstandige medewerkers. De coöperatieve stuurt factuur naar het interimkantoor of naar de zelfstandig medewerker voor bemiddeling.

In feite maken de coöperanten gebruik van de diensten van de coöperatieve en betalen hiervoor een bepaald bedrag. Dat kan een vast bedrag zijn of percentage van hun totaalfactuur. Daarbij kunnen een aantal diensten kunnen optioneel worden aangeboden, denk maar aan opleidingen of extra diensten.

De eindverantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de opdracht ligt nu bij de medewerker. Hij heeft een rechtstreekse, contractuele band met de opdrachtgever.

Voordelen

- Het risico is beperkt voor coöperatieve. De medewerkers zijn zelf verantwoordelijk ten opzichte van opdrachtgever.
- Er is een beperktere omzet, waardoor dus minder financiële buffer nodig is. Deze kan zich beperken tot de overhead over 3 maanden.
- Er is een duidelijke kostprijs voor de medewerkers / coöperanten. Ze weten precies wat het werken met de coöperatieve hen kost.

Nadelen

- Er is een zwakkere band met medewerkers en opdrachtgevers. Hierdoor ontstaat een verhoogd risico op rechtstreekse afspraken tussen opdrachtgevers en medewerkers.
- Hoewel er geen rechtstreekse band is tussen coöperatieve en opdrachtgever heeft een negatieve ervaring met een coöperant natuurlijk wel weerslag op het imago van de organisatie.
- Dit is een minder duidelijk model naar de buitenwereld toe. Men maakt een afspraak met de coöperatieve, maar ontvangt een factuur van de medewerker (al dan niet via interim). Het is minder duidelijk waar men in geval van problemen terecht kan.
- Er is een beperktere zekerheid voor medewerkers, ze nemen een grotere verantwoordelijkheid.
- Er zijn minder mogelijkheden om gebruik te maken van sociale en tewerkstellingsvoordelen
- Het model sluit minder aan bij het coöperatief gedachtengoed omdat er minder collectieve verantwoordelijkheid is en de zwaksten een (misschien te) hoge verantwoordelijkheid moeten dragen. Dit wordt nog versterkt indien een aantal diensten optioneel worden.

Kostprijs

We houden ook in dit model even geen rekening met de extra diensten die eventueel worden aangeboden. De kostprijs wordt nu enkel bepaald door de overhead nodig om de coöperatieve draaiende te houden. De medewerker bepaald zelf zijn totale kostprijs. De opbouw van nodige reserves om de risico's te dekken die de coöperatieve loopt is in dit model uiteraard beperkter.

9.11.4 Gemengd model

In principe zijn beide modellen te combineren. De coöperatieve kan zelf opdrachten aanvaarden, maar tegelijkertijd ook faciliteren voor coöperanten die dat wensen. Het is alleen de vraag of een dergelijk model op termijn houdbaar is en niet tot wrijvingen gaat leiden tussen de verschillende types medewerkers.

Voordelen

- Het model is flexibeler en meer aan te passen aan de concrete noden van verschillende opdrachtgevers en medewerkers.

Nadelen

- Het is het minst duidelijke model naar buitenwereld. Men weet niet direct op welke diensten men recht heeft. De vraag waarom een bepaalde klant wel en een andere niet bepaalde faciliteiten geniet zal veel sneller gesteld worden.
- Er bestaat een groot risico dat de zwakkere medewerkers bij coöperatieve terecht komen en de sterkere onafhankelijk zullen werken, waardoor het risico vergroot voor de coöperatieve en de baten eerder naar de sterke medewerkers vloeien.

Kostprijs

De kostprijs kan hier enkel bekeken worden voor een individueel geval, gezien de beide eerdere modellen mogelijk zijn. Wel dient gelet op het feit dat het risico mogelijk minder gespreid is, waardoor de buffers hoger moeten liggen.

9.12 Prijszetting

Om tot een correcte en haalbare prijszetting te komen is het niet voldoende om de loonkost te delen door het aantal dagen tewerkstelling. Zoals eerder aangehaald is er een behoorlijk verschil tussen de totale tewerkstelling en de productieve (en dus te factureren) tewerkstelling. Daarnaast moet ook de overhead en het functioneren van de organisatie uit de eindprijs worden betaald.

Anderzijds hebben we gezien dat er een gamma van voordelen kan worden ingezet om de tewerkstelling te optimaliseren. Ook deze moeten in rekening worden gebracht en over een langere periode geprojecteerd. De meeste maatregelen zijn immers tijdelijk.

Tot slot is er de BTW problematiek die in de gesubsidieerde sector een belangrijke rol speelt.

We werken in dit hoofdstuk twee benaderingen uit, eerst kijken we wat de kostprijs in ideale omstandigheden zou zijn en daarna kijken we wat met de momenteel gangbare marktprijzen mogelijk is. Uiteindelijk proberen we een compromis te vinden tussen beide uitgangspunten.

9.12.1 Opbouwscenario

Het grootste deel van de voordelen waarvan men kan genieten om tewerkstelling te creëren of medewerkers op te leiden is beperkt in tijd. Deze voordelen zijn dus zeer geschikt om in een opstart / groeifase de risico's te beperken en de opstart te financieren.

Wanneer de organisatie zich stabiliseert en op kruissnelheid is moet de overhead gedekt worden door de factuurprijs bij een normale verloning zonder voordelen. De opbouw van de organisatie moet dus gelijke tred houden met de degressiviteit van de voordelen.

9.12.2 BTW problematiek

Een groot deel van de potentiele klanten zijn niet BTW plichtig of gemengd BTW plichtig. Dit betekent dat ze de BTW op de prestaties niet kunnen recupereren en dat deze bij de vergelijking met tewerkstelling in eigen beheer wordt meegerekend.

Zelfs indien een organisatie bereid zou zijn het zelfde te betalen als de kostprijs van een werknemer in loondienst, dan nog vormt de BTW een behoorlijk concurrentienadeel.

De opgegeven gangbare dagprijzen uit de enquête zijn BTW inclusief. We vertrekken dan ook van deze prijzen in de tweede benadering.

Naast deze problematiek blijft er onduidelijkheid over de BTW aanslagvoet. Artistieke prestaties worden gerekend aan een aanslagvoet van 6%, andere aan het algemene tarief van 21%. Er is weinig duidelijkheid welk tarief men mag toepassen op technische prestaties in het kader van een artistiek project. We gaan er bij de berekeningen van uit dat de aanslagvoet 21% is.

9.12.3 Twee benaderingen

- Berekenen beide om te kijken waar compromis ligt
- Gebruiken in beide gevallen de zelfde overheadkost voor de cooperatieve

9.12.3.1 Werkelijke kostprijs in optimale omstandigheden

9.12.3.2 Kostprijs op basis van gangbare marktprijs

Berekening lonen op basis van marktprijzen volgens enquête.

	Dagprijs	Dagprijs incl BTW	Waarvan voor CVBA	Voor technicus
Assistant technicus	220€	44€	176 €	
Technicus	250€	50€	200 €	
Specialist	280€	56 €	224 €	
Stagiairs 50€	50€	opleidingsvergoeding		

Assistent valt volgens cao 304 in loongroep C. Ik ga er even van uit dat die 5 jr anciënniteit heeft (1.984,50 bruto / mnd). De kostprijs per uur is dan 23 € (dit gaat om elk betaald uur). Aan een gemiddelde van 10U per dag kom je dan aan 230€ voor de technicus.

De dagprijs incl. BTW ligt dan volgens de tabel op 266.2 € per dag, wat hoger is dan de marktprijs. De loonkost is hoger dan de dagprijs en daarenboven moet opleiding, voorbereidend werk, ziekte, … allemaal in de vrije tijd gebeuren.

De technicus houdt netto (zonder kinderen of extra aftrek) 1428,16 € over.

De technicus en de specialist vallen in cao 304 in loongroep C+. Ik ga er hier even van uit dat ze 10 jaar anciënniteit hebben (2.416,58 bruto/mnd). De kostprijs per uur is dan 28€ (dit gaat om elk betaald uur). Aan een gemiddelde van 10U per dag kom je dan aan 280€ voor de technicus.

Voor de technicus ligt het bedrag dagprijs BTW incl. op 302.5 €, voor de specialist op 338.8 €. De loonkost is hoger dan de dagprijs en daarenboven moet opleiding, voorbereidend werk, ziekte, … allemaal in de vrije tijd gebeuren.

De technicus houdt netto 1558,85 (zonder kinderen of extra aftrek) over.

De dagprijzen uit de enquête waarop de tabel gebaseerd is zijn echter prijzen BTW incl. De dagprijzen zijn dus respectievelijk 182€ voor de assistent, 206€ voor de podiumtechnicus, 231 € voor de specialist. Dit is onvoldoende om de loonkost te betalen, zelfs in de veronderstelling dat er geen overhead, ziekte, opleiding of voorbereidend werk zou betaald moeten worden.

9.12.4 Nuttige sites

www.rva.be www.aandeslag.be

http://aandeslag.be/web4/fot2web/measureList.do?method=listPreviousPage&pageIndex=1
http://www.aandeslag.be/
Tewerkstellingsmaatregelen federaal
http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7942
Tewerkstellingsmaatregelen van de Vlaamse Overheid
http://www.vlaanderen.be/nl/economie-en-werk/werk/tewerkstellingsmaatregelen-voor-werknemers/tewerkstellingsmaatregelen-van-de-vlaamse-overheid
https://www.vdab.be/tewerkstelling/
Maatregelen Brussel
http://www.actiris.be/tabid/150/language/nl-BE/Default.aspx

10 Bijlage 4: Opstart coöperatieve

Te maken keuzes= rood
Verschillende mogelijkheden= paars Verder te onderzoeken= groen

Akkoord over deelname opstarten coöperatieve vertrekkende van deze uitgangspunten
Bespreken Plan van aanpak

10.1 Procesbeschrijving

1. *Klant/freelancer* bestelt opdracht bij coöperatieve
   - jobbeschrijving
   - technicus (-i)
   - gewenste periode(s)
   - verloning
     Optie 1: tarieven bepaalt door coöperatieve ism klant
     Optie 2: tarieven bepaalt door freelancer ism klant

*De corporate governance start aan de **basis**. Een opdrachtencoördinator die, samen met de technici die actief zijn in een bepaalde periode, het **werkoverleg** vormt. (Wanneer de groep te groot wordt splitst ze op.) Zij bepalen de keuze en verdeling van de opdrachten, doen voorstellen voor het aantrekken van nieuwe medewerkers, het bijsturen van de organisatie en de opleidingen.*

*De **opdrachtencoördinator** zorgt voor het aantrekken van en onderhandelen over opdrachten. Hij stuurt de technici aan, volgt de individuele trajecten op (Opleiding, competenties, enz.), fungeert als back-up voor de technici en handelt de financiële en administratieve zaken af. (Op termijn kan dit ondersteund worden door een intern of extern administratief team).*

Coördinator CVBA/Coöperant maakt prijsofferte met inbegrip van een overheadkost van 20%. De *coöperant werkt onder gezag van klant*, klant *en freelancer* gaan akkoord.

Klant/Freelancer worden vanaf de eerste samenwerking lid van de coöperatieve. Het eenvoudige lidmaatschap is gratis.

2. De freelancer wordt tewerkgesteld via:

1. INTERIM

Coöperant/Coöperatie geeft interim-bureau zijn verwachte prestaties door. Interim-bureau schrijft coöperant in en maakt arbeidscontract.
Achteraf bezorgt het interim-bureau de coöperatieve de factuur met exacte prestaties .

Optie 1
Coöperatieve stuurt factuur met loonkost, overhead en eventuele extra kosten per productie naar klant
Klant betaalt Coöperatieve
Coöperatieve betaalt interim-bureau loonkost
Interim-bureau betaalt coöperant loon
Optie 2
Interim-bureau stuurt factuur naar klant met loonkost en overhead.
Interim-bureau betaalt coöperatieve overhead

2. ZELFSTANDIGE STATUUT Optie 1
   Coöperant bezorgt factuur aan coöperatieve
   Coöperatieve bezorgt klant factuur verhoogd met overhead

Klant betaald coöperatieve Coöperatieve
betaalt coöperant Optie 2
Coöperant factureert klant inclusief overhead en betaalt deze aan coöperatieve

3. COOP
Coöperatie neemt coöperant in dienst en bezorgt factuur aan klant
5dagopdrachten per maand / 1 weekopdracht/ 1 tournee…/ dienstopdracht 3 maanden

Optie 1 (Deeltijds) contract (van bepaalde duur) voor een serie opdrachten
Optie 2 Diverse korte contracten met behoud van werkloosheidsvergoeding

	Via coop	Via interim	Via zelfstandige
Brutoloon dagopdracht	150€	150€	
Loonkost dagopdracht	203€	220€	200€
Overheadkost 20%	243€	264€	242€
Factuur btw 21%	295€	320€	292€

3. Op organisatieniveau:

Vanaf ca 1200 dagopdrachten per jaar draait de CVBA volgens dit facturatiemodel op break even met inbegrip van een voltijds coördinator . De start-upkosten, tussen 100.000 en 250.000 €, dienen om de onderneming op te starten en het verlies van de eerste jaren op te vangen.

Optie 1 de werkende techniekers nemen in een startfase de coördinatie op zich

Optie 2 de loonkost van de coördinator wordt beperkt door deeltijds in dienst te nemen of door een persoon aan te nemen met een verminderde loonkost (bvb startbaan max 1 jaar)

Optie 3 de coördinator wordt betaald via het startkapitaal

Te onderzoeken

1. BTW/fiscaliteit Meeste klanten kunnen btw niet aftrekken. Cooperanten tenzij ze zelfstandig zijn of via SBK kunnen hun kosten niet inbrengen. Te onderzoeken of er een vermindering of vrijstelling van btw en sociale lasten kan gebeuren…. Vrijstellling evt op overheadkost ? Kunnen de overheadkosten ingebracht worden als kosten door de coöperanten ?
2. Modellen tonen aan dat er minsten 50 euro aan overhead moet gevraagd worden per dagopdracht wil men break even draaien bij 1000 opdrachten per jaar. Hoe omgaan met meerdere achtereenvolgende prestaties: percentage of vaste som…
3. Beste interimbureau: Interim-bureau's hanteren elk iets andere normen: 6% op loonkost wordt gehanteerd door SMART , T interim hanteert 75% op brutoloon…. En SMART heeft een "activiteitenonderneming" die het toelaat om onkosten te recupereren…
4. Burgerlijke aansprakelijkheid. Wanneer de techniekers in opdracht werken van de coöperatieve; kan hier een afstandsverklaring door klant worden getekend ?
5. Exclusiviteit tss samenwerkingen coop/klant/freelance

10.2 Businessmodel

+ financieringsstrategie
    - Investeringsfonds bvb Trivident of Cultuurinvest
    - Sociale Fondsen
    - Opleidingsvergoeding
    - Startsubsidies bvb Sociale Innovatiefabriek
+ uitwerken backoffice
    - Invulling coordinatorfunctie
    - software
+ marketingplan

CVBA Peanuts

businessplan

			jaar 1		jaar 2		jaar 3		jaar 4		jaar 5	
		Vennote	diensten	omzet	diensten2	omzet2	diensten3	omzet3	diensten	omzet4	diensten5	omzet5
ristornoklanten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
klanten	0	0	300	90.000	440	137.280	770	231.000	935	280.500	1.100	382.800
btwbijdragen				-18.900		-28.829		-48.510		-58.905		-80.388
freelancers	11	11	200	-40.000	220	-45.760	440	-95.040	605	-135.520	880	-204.160
eigen personeel	0	0	0	0	110	-22.880	220	-47.520	220	-49.280	165	-38.280
starters	0	0	0	0	220	11.000	440	22.000	440	22.000	440	22.000
coordinatie &	0	0	100	-65.000	110	-117.000	110	-121.160	110	-125.480	55	-129.960
Koepels&derden	3	3000		0								
Investeringsfond	1	2000		0								
totaal		15	1vte+1vte		1vte+0,5vte+2vt							
jaarlijkse bijdragen				0				0		0		0
begeleidingsubsidie				0		50.000		52.000		54.000		56.000
bijdrage ristornoklanten				0		0		0		0		0
resultaat				-33.900	-16.189		-7.230		-12.685		8.012	
vast kapitaal				250.000		186.100		149.911		177.681		149.996
investering				-30.000		-20.000		-15.000		-15.000		-15.000
overgedragen kapitaal				186.100	0	149.911	0	127.681	0	149.996	0	143.008
netto inkomsten coöperatieve			300	15.000	660	33.000	1.210	60.500	935	68.750	1.100	77.000

vast kapitaal	Investering	100000 fonds	diensten	aankoop	200
	koepels en	150000 derden		verkoop	300
variabel kapitaal	prefinanciering ristornoklanten			verkoop met ristorno	0
				overhead +btw	100
				overhead	50

10.3 Starters

Starters kansen geven zou een van de doelstellingen van de Coöperatieve moeten zijn: de startende freelancer, die behoefte heeft aan ondersteuning in het vinden van opdrachten en planning en aan begeleiding en coaching bij de verdere ontwikkeling van zijn competenties, meenemen in het coöperatief verhaal.

Hierdoor krijgen we ook het statuut van coöperatieve met sociaal oogmerk.

De coöperatieve zorgt voor de brug tussen opleiding en werkveld, tussen beginnend en ervaren of gespecialiseerd door het integreren van starters in het netwerk en het stimuleren van het leren op de werkvloer.

Startende technici en stagiairs kunnen op maat ingezet en gecoacht worden. Hierbij wordt gestreefd naar een win-winsituatie, waarbij de kostprijs van coaching en begeleiding wordt gecompenseerd door de lagere kostprijs van de stagiair of starter.

De coöperatieve kan intermediëren tussen opleidingsorganismes en de freelancers.

Idealiter zou de Coöperatieve een opleidingscoördinator in dienst nemen die de opleidingen verzorgt en de individuele trajecten van de technici uitwerkt . Dit zou een ervaren technicus met pedagogische achtergrond kunnen zijn.

In de startfase zal het er vooral op neer komen een goede planning te maken waarbij de starter zal kunnen 'meelopen' met de meer ervaren technicus. De coördinator van de coöperatieve kan een deel van de opvolging doen.

Wel zo : door het in dienst nemen van starters, zullen er zeker voor sommige opdrachten, kosten- aan een verlaagd tarief- kunnen door gefactureerd worden aan de klant . Ook kan, in het geval van stagiairs, de overheadkost doorgerekend worden aan de klant.

We stellen voor om 4 startende technici in dienst te nemen voor een periode van 1 jaar.(eventueel te herhalen) Door de combinatie van startjob, C-IBO en activa betekent dit een loonkost per medewerker van minimum 1200€ en maximum 12.000 € per jaar.

Daarnaast zouden we ook aan de coöperanten de mogelijkheid bieden om een stagiair mee te nemen voor bepaalde opdrachten. Bvb van de RITS of VDAB beroepsopleidingen.

We denken dat we ,op basis van het voorgaande, een erkenning als inschakelingsonderneming kunnen aanvragen en op termijn een jobcoach kunnen aannemen.

10.4 Corporate Governance: de coöperatieve design

*De **algemene vergadering (AV)** is samengesteld uit alle/de investerende personen en organisaties die beroep doen op de coöperatieve . De werkende leden hebben 60 % van de stemmen.*

Optie 1 Klant/Freelancer worden vanaf de eerste samenwerking lid van de coöperatieve. Het eenvoudige lidmaatschap is gratis. De freelancers hebben 60 % van de stemmen binnen de algemene vergadering. De investerende coöperanten, (freelancers, klanten of fondsen) krijgen elk binnen hun groep meer stemmen.

Optie 2 *Men wordt lid door het aankopen van een aandeel van 50€ bij de eerste samenwerking met de coöperatieve. Elk aandeel geeft recht op één stem met een maximum van 5/10 % van de stemmen per aandeelhouder.*

Optie 3 *Iedereen kan, mits het aankopen van een **werkingsaandeel van 250 € werkend coöperant** worden. Men wordt **investerend lid** op basis van een **investeringsaandeel van 5000 €**. Elk aandeel geeft recht op één stem met een maximum van 5/10 % van de stemmen per aandeelhouder.*
*De **reflectiegroep** wordt samengesteld uit klanten en vertegenwoordigers van sociale fondsen, arbeidsmarktactoren en beroepsverenigingen. Ze evalueren onafhankelijk de kwaliteit van de werking en adviseren de verschillende beleidsorganen in verband met arbeidsmarktevoluties*

De **raad van bestuur (RvB)** is samengesteld uit een afvaardiging van de investerende leden en een afvaardiging van de werkende coöperanten in een 40/60% verhouding. In de raad van bestuur kunnen zowel interne als externe experten gekozen worden, elke groep bepaalt welke vertegenwoordiging het meest functioneel is. Stichtende vennoten zoals de opleidings- en tewerkstellingspartners kunnen een vaste afvaardiging hebben in de raad van bestuur. De opdrachtencoördinatoren en de opleidingscoördinator zijn waarnemend lid van de raad van bestuur.

De opdrachtencoördinatoren, de opleidingscoördinator en twee afgevaardigden van de RvB vormen het **dagelijks bestuur**.

Parallel hieraan is er een **opleidingsoverleg** dat de lesgevers en de opleidingscoördinator samenbrengt. Hierin worden de opleidingsnoden en de acties om daaraan tegemoet te komen besproken.

Te onderzoeken

- sociaal oogmerk
- deelname eigen personeel (5%)

CVBA Peanuts

cooperatieve design

	optie 1							optie 2					
	Vennoten	**Aandelen van 50 euro**	**Stemmen 5% inbreng**	**Stemmen One man One Vote 60/40**	**Stemmen per groep aandelen 60/40**	**Stemmen max 5% per groep**	**bijdragen**	**Vennoten**	**Aandelen**	**Stemmen per groep aandelen 60/40**	**Stemmen max 10%**	**bijdragen**	
klanten	10	10	10	7	4	500		0	0				
klanten-investeerders	4	40	1020	3	16	2.000		4	4	2	1	20000	
freelancers	10	10	10	14	612	500		0	0				
freelancers-investeerders	4	40	1020	5	2448	2.000		4	4	35	14	1000	
eigen personeel	0	0	0										
starters	0	0	0										
coordinatie & coaching	0	0	0										
Koepels&derden	3	3000	765	2	1212	150.000		3	30	13	4	150.000	
Investeringsfonds	1	2000	255	1	808	100.000		1	20	9	1	100.000	
totaal	32	5100	3080	32	5100	255.000		12	58			271000	max
aantal stemmen 5% aandelen			255		63	3,15		4	34,8				
n investeerders	8		2050		2040	102		8	23,2	n			
werkenden	14		1030										

11 Bijlage 5: Procesverloop, taakverdeling? ontmoetingen , acties…

11.1 Taakverdeling

loose end	SD	Markt	Kritische factoren	onderzoeksthema's	Taken	Fasering
Competentie management	stabielere tewerkstelling	STA	overdraagbaarheid	tewerkstellingssubsidies starters	functiebeschrijving projectmedewerkers	planning, instrumenten, taakverdeling
prapat	betrouwbare levering van diensten aan concurrentiele prijzen	CS	uitbreidbaarheid	tewerkstellingsvormen	SD PF met kosten baten	externe feedback opbouw draagvlak
marktplaats (tkot)	gegarandeerde kwaliteit van geleverd werk		opvangen seizoensfluctuatie	vennootschapskennis	piloot- focus- en stuurgroep	onderzoek 1°fase
gender			backup personeel	cooperatieve organigrammen	doelgroepenbevraging	legale/ economische context
oudere werknemers	intergenerationele leertrajecten		flexibiliteit personeel	kostprijs prestaties +overhead	marktonderzoek STA &CS	sociale& opleidingscontext
recoEP	organisatiemodel coöperatieve		concurrentieel	analyse huidige problematieken STA&CS	Begripdefiniering	Blauwdruk
veiligheidscontext			voldoende vraag	leerling leermeester	panelgesprekken	
				kansengroepen	prijszetting	
				planningstool voor CS&STA	Businessplan	Geert
Wie en waarom zou men beroep doen op onze techniekers Welke technieker met veel werk zou instappen in dec ooperatieve en waarom Hoe voldoende sterke partners vinden om het project op te starten				opleidingsmethodieken &kost	functiebeschrijvingen personeel CVC	piloot/Klankbordgroep
				gemengd cooperatief model	practische organisatie CvC: infrastructuur,management	chris/pascal/jan
				doorstroming opleidingen naar CvC	uitschrijven model CVC: inbreng, partners,…	geert/extern
				loopbaanopvolging CVC personeel	contracten CVC opdrachten	chris/pascal/jan
				flexsecurity	draaiboek cvc-opdrachten	
				financieel beheer/boekhouding CvC	promotieplan/ opstartscenario CVC	
				ecodynamische onderneming		

inbreng cooperatieve/facturatie

11.2 Fasering

- Eerste fase tot juli 2013:
  - Onderzoek TAKO en ADTA[5]
  - Kostprijs prestaties en overhead
  - SWOT analyse
  - Aftoetsen ideeën projectvoorstel
  - Uitwerken model met variabelen
  - Opbouw draagvlak sector
- Tweede fase tot 2december 2013
  - Schrijven Eerste Versie Blauwdruk &Businessmodel
  - Kostprijsberekening freelancers volgens statuut
- Derde fase tot augustus 2014
  - Opleiding- en begeleidende tewerkstellingsmaatregelen
  - Herwerken blauwdruk
  - Engagement toekomstige cooperanten
  - Beslissing follow up: oprichting coöperatieve

11.3 Bijeenkomsten 2012-2013

Pilootgroep in Oostende *19 november*
Bezoek Coöperatieve Vrijstaat: zie dropbox blauwdruk vrijstaat
Bespreking Inventarisatie en Bevraging TAKO en ADTA zie dropbox
Blauwdrukontwikkeling Esf oktober en december Brussel en Leuven (zie dropbox/powerpoints)
Verslag Coopkracht-workshop woensdag 19 december 2012:
Hoe vertalen coöperaties de ICA-principes in de praktijk?“ expertise van de Mechelse veilingen en Passwerk zie powerpoint passwerk
Bezoek coopburo Leuven 11 januari 10u
Gesprek 11/01 pf Peter Bosmans febecoop : te consulteren voor specifieke vragen, bvb check businessplan of het verkrijgen van onze investering via bvb TRIVIDENT
Pilootgroep januari
Coopspel gespeeld
In eerste instantie geen artiesten of audiovisuele sector
Antwerpen of Brussel..
Pilootgroep februari
Enquete verwerken tot tekst die publiceerbaar is an sich maar waar gemakkelijk de conclusies uit te distilleren zijn voor de oprichting van een coöperatieve
Bespreken enquete deel 1 opdrachtgevers
Model cooperatieve ifv resultaten enquete… Zijn dit keuzes en zo ja wat zijn de gevolgen voor ons cooperatief model:
Bieden we mensen of diensten aan ? Interimburo of Pa-firma ? DIENSTEN
Investeren we in materiaal? HUREN en DOORFACTUREREN
Richten we ons tot de eerste lijn met name de culturele sector of tot de tweede lijn de toeleveringsbedrijven: pa firma’s….? “De essentie zijn de technici de rest is add- on”
Wat is het gat in de markt ? In onze prospectus alvast:
Duurzaamheid,cao correct,veiligheid ,kwaliteit

[5] Technici en Artiesten met Korte Opdrachten- Afnemers van Diensten van Technici en Artiesten

we kunnen technici ter plekke opleren…
Prijszetting gebeurt per dagprestatie tussen 50 en 300 euro
50€ (tewerkstellingsproject)
150€ (junior)
250 euro (senior)
50 euro overhead: planning/20% verloren dagen/coopkwaliteitµ
Keuze laten tussen al dan niet BTW ?

- 21 februari T interim Laure

interesse voor engagement ook in klankbordgroep
wij kunnen rol spelen bij betere match tussen opdrachtgevers/ technici; zij kunnen onze freelancers contracteren
zij screenen kandidaten niet en gebruiken ook "competent" niet van vdab
werkpostfiche veiligheid
wie is verantwoordelijk bij arbeidsongevallen ? (opdrachtgeverschap)
interimbedrijf
dossier en resultaten enquete opsturen (pascal)
Smart/t interim moeilijke keuze

31 januari 15u SMART (smart) Julek Jurowitz
coöperatieven in de cultuursector zijn volgens sMart niet erg succesvol:
de focus ligt er te vaak op het overnemen van de overhead en administratie;
terwijl dit net erg arbeidsintensief is en dus voor de coöperatieve duur is.
success van sMart ligt in eerste instantie in de betrokkenheid van de mensen:
de projectverantwoordelijkheid blijft bij de mensen;
"low-cost" werken door te informatiseren: het gros van de overhead blijft bij het individu die zelf alle aangiftes doet via het internetportaal.
het moet dus een administratieve paraplu zijn voor een groep van quasi-zelfstandigen
workflow en opdrachten moeten dus zoveel mogelijk gestandaardiseerd zijn (anders passen ze niet in een IT-systeem).cfr. vzw productions-associés van sMart
veel staat of valt ook met de verdeelsleutel:
de organisaties verwachten een return of investment;
waar ligt de focus: het individu of the organisaties? of allebei?
Trekt kaart van werknemers. Betrekt werkgevers- opdrachtgevers niet … indien coop cul : zou zelf enkel met werknemers in zee gaan
Sowieso : zo low cost mogelijk gaan in overhead en hoe breder/ hoe meer betrokkenen in coop hoe beter ;
Coop voor 'opdrachtgevers' : delen van administratieve werkkrachten functioneert volgens hem niet .
Studiedienst van Smart is bezig met een studie "evolutie- verloop van een carriere" om te achter halen in welke periode zijn in een carrière zijn er scharniermomenten / problemen / switchen … is er nood aan …. Etc…

Pilootgroep 28 maart
Resultaten enquête koppelen aan openbare publicatie om aandacht te vestigen op ons initiatief specifiek naar ons doelpubliek: TKO[6], ADT[7], en INVesteerders
Berekenen verschil in kosten TKO in loondienst/via interim/op zelfstandige basis in functie van geleverde prestaties op maandbasis: overleggen met Lieve Demin
In onze prospectus: de eerlijke prijs
Zie tekst Chris + verloren dagen aan 120 euro
Lijst van condities om in aanmerking te komen om TD te kunnen leveren in CVC
We werken met pc 304: ook vragen aan interimburo's dat ze die toepassen: onder meer aanvullend pensioenstelsel
Hoe TKO en ATD binden aan coöperatieve ?
ATD worden coöperant en engageren zich voor
Punctuele opdrachten
Technische servicecontract
TKO worden verdedigd bij intermediairen bvb interimburo's
Interimkantoren zijn welkom in cockpit coöperatieve in ruil voor

---

[6] ATD:Afnemers van Technische Diensten TKO: Technici met Korte Opdrachten

Investering
Kennisdeling
Ter beschikkingstellen van software
Materiaalverhuurbedrijven investeren in coöperatieven door
Verlaagde tarieven
Bevoorrecht maar niet bindend bij keuze

22 mei 2013 pf: 14u Focusgroep Proefklankbord met model klant en model leverancierTom van bronks, Koen Bellens van slp :(Pascal/jan) .
Methodiek creëren draagvlak sector: we zouden dus een multiplyer techniek toepassen en starten met 2, 4, 8 etc potentiele coöperanten. Twee duogesprekken met aanbieders en leveranciers van technische diensten: mei (moet zeker gebeuren voor klankbordgroep)

Pilootgroep 6 juni Voorbereiden klankbordgroep + mediacampagne+ bespreking model
Best is ATD betrekken bij coöperatieve: kan echter niet bindend wel stimulerend
VEILIGHEID & WERKGEVERSCHAP
Wie is verantwoordelijk/aansprakelijk: Bij interim-contract, Werken met derden, Werken via onze coöperatieve / tewerkstelling via derden Oppassen met wet op koppelbaaswerk.
TEWERKSTELLINSPROJECT
Meteen starten of wachten tot coöperatieve van technici en opdrachtgevers werkt en dan aanvullen met een doorstroomproject dat een vervolg kan zijn op de beroepsopleiding ; Erkenning als dsp project/ inschakelingsonderneming met coach. Kunnen individueel gekoppeld worden aan senior technici of als ploeg ingeschakeld worden voor hands on opdrachten.
Belangrijk is een pool te vinden van 10 freelance technici met een orderboekje die willen instappen in coöperatieve.

10 juni 2013 14u focusgroep met technici Geert De Waegeneer/Arne Lievens

Pilootgroep 20 juni KLANKBORDVERGADERING wordt uitgesteld tot dat we meer draagvlak hebben bij technici en opdrachtgevers. Jan polst OKO en Vooruit en TAZ Pascal De singel
Model uitschrijven waarbij de grote huizen financieel participeren/ investeren en dit terugkrijgen door midd el van geleverde culturele diensten /waarbij technici minimumcontract krijgen. Of een model dat sector meer bindt aan coöperatieve Opzet niet vergeten: werkpieken uitvlakken….
Dit kan alleen als we van de jobs duojobs maken met onderling inwisselbare technici… bvb Jan werkt do, vrij avond Chris zaterdag en zondag in diezelfde functie
We bekijken hoe we financiering kunnen krijgen voor een tewerkstellingsjaar na een opleidingsjaar
Dit is verschillend van Art2Work in die zin dat het hier over geschoolde technici gaat…
Doorstroming is belangrijk voor het cooperatief model
Thematische Werking ESF begeleiding 25 juni Vooruit
We kunnen verschuiven van externe naar interne deskundigen (bvb Lieve…)
Uitstel voor indiening blauwdruk tot einde februari 2014. Mogen werken tot juni 2014.
Huiswerktekst, SWOT en Peanuts bezorgen aan Leuven.(september) **feedback gekregen ….hebben enkel peanuts tekst gelezen ?**

Pilootgroep Bijeenkomst 3 september
Klanten moeten geen lid worden van coöperatieve

De singel 10 september (Pascal) 2 Belangrijk is, idd dat er zou gestart met een ploegje van een aantal goede technici dat er een ‘reputatie’ opgebouwd kan worden . technici die al beschikken over eigen netwerk Goeie technici binnenhalen niet evident.Netwerken heel belangrijk. En ‘imago’ – reputatie dat opgebouwd wordt in sector . ‘matching’ heel belangrijk: héél goeie planner nodig . is niet onderschatten . Singel sluit niets uit om eventueel beroep te doen op technici uit Peanuts. Ook is er momenteel zeker geen directe nood/ behoefte / aanleiding voor hen . Hebben momenteel comfortabele , goede draaiende freelance ploeg . Meerwaarde voor opdrachtgevers niet helemaal duidelijk Heel belangrijk voor Singel : persoonlijk contact- relatie met technici . Dit maakt technici niet altijd inwisselbaar (ook al is er een evenwaardige technische kennis)

Enkel technici in Coöperatieve of ook opdrachtgevers ? Geloven niet in conflictmodel werkgevers- werknemers. Dus beter ook opdrachtgevers in Peanuts. Betere afspraken –afstemming .

Pilootgroep Bijeenkomst 26 september

Gesprek Lieve, Karlien: Bepalen van contractuele vorm/juiste prijs / overheadkosten
Chris zorgt voor follow up en neemt contact met Mediarte, het sociaal fonds van de audiovisuele sector) en met Lieve (via interim/facturatie/ eigen loondienst ;via servicecontract/punctuele

opdrachten) Gevraagde prijzen (280/250 euro) zijn aan de hoge kant. Wel correcte prijzen maar meestal/ vaak wordt er goedkoper gewerkt. Opdrachtgever bereid dit te betalen ? 0% verloren uren: opleiding, planning, overbrugging…

Vooruit(Geert/Jan)…. 4 oktober gesprek met johan Penson

staat positief tov idee

ziet vooral een culturele invalshoek in het licht van het wijzigend kunstenlandschap: bvb faciliteren van derden in grotere huizen via coöperatieve ~alternatief managementysbureau

groen nummer/ planner moet freelancer zijn, cultuurinvest-triodos Frans De Clerck: materialen uit coöperatief model houden

iedereen gelijk stemrecht in coöperatieve natuurlijk gezag laten spelen

gesprek Oko (Jan/Pascal) Paul corthouts

Gesprek oKo – 8 oktober 2013; In het algemeen zeer positief. Volgens Paul Corthouts is er in eerste instantie potentieel binnen het productionele werkveld: gezelschappen en ensembles (doordat er meer zal worden ingezet op projectsubsidies, en minder op structureel geld). Wat op dit moment een beetje mankeert Is het voordeel om als opdrachtgever met de cooperatieve te werken. Er moet zowieso een economisch voordeel zijn.

Voor gezelschappen en ensembles: een productionele kwaliteit / creativiteit

vermits technici er ook een grote creatieve/creërende rol spelen

Voor huizen: correcte verloning & minimale administratieve last

Daarnaast zijn meer ideologische kwesties als duurzaamheid, juiste verloning, sociale voordelen, etc… ook belangrijk, maar niet doorslaggevend.

Paul suggereert dat de coöperatieve een afstraling op zijn klanten moet hebben, bijvoorbeeld door opleidingen, bijscholingen, etc, die de coöperatieve intern zou organiseren voor hen open te stellen.

Beginnen we dan niet wat te veel op een belangenvereniging te lijken?

oKo is ook van mening dat een informeel inspraakmoment voor opdrachtgevers beter rendeert dan hen coöperant te maken. Veel huizen zullen dit eerder als een last ondervinden, en als klant zijn zij vooral uit op goede kwaliteit met zo min mogelijk administratie. Meer kunnen en zullen zij ook niet te zeggen hebben als coöperant.

Er is binnen de sector momenteel wel een genegenheid voor het coöperatieve discours, maar niet noodzakelijk een engagement om daar een actieve rol in te spelen.

oKo is van mening dat een samenwerking met een interimkantoor zeer voordelig is.

Om samen te vatten: oKo heeft interesse voor het idee, echter niet als partner. Waarschuwt voor te veel optimisme naar de opdrachtgevers toe. Raadt ons aan selectief te zijn met coöperanten, en deze te kiezen in functie van onze doelstellingen. Als goede dienstverlening onze doelstelling is, dan moeten er in eerste instantie goede dienstverleners coöperant zijn.

oKo werkte zelf ook al mee aan een project van het Muziekcentrum, waarin zij op zoek gingen naar nieuwe juridische vormen voor de cultuursector. Daaruit bleek dat de vzw de meest geschikte vorm is.

gesprek asbl Art Project (Jan). Art Project is een coöperatief project om jonge kunstenaars gedurende 18 maanden te ondersteunen bij het uitbouwen van hun professionele activiteit. Gedurende die periode behouden zij het recht op een uitkering, verminderd met wat zij in de periode verdienen. Het project wordt gesubsidieerd door Actiris, Atrium en het Gewest. Belangrijk puntje: selectie. De artiesten worden geselcteerd op basis van een businessplan. Ik denk dat wij ook wel een strategie moeten hebben. Wie willen we in de Coöperatie, en hoe maken we die selectie? Welke zijn de parameters?

http://www.artistproject.be/

Contactdag Stepp 15 oktober

Pilootgroep 31 oktober Afspraken met Peter Bosmans

Bespreking prijszetting. Chris maakt tekst die uitlegt dat de cooperatieve streeft de markt te overtuigen om een correcte prijs te betalen voor freelance werk. We geven de voorkeur de prestaties van de freelancers te vergoeden via een arbeidscontract al dan niet via interim Schijnzelfstandigheid via pvba en schijnloontrekkende via vzw is te vermijden. Chris maakt nog verschil tussen zelf in dienst nemen en via interimburo. Wat te doen met de niet betaalde arbeid (opleidingen, voorbereidingen…): “officialiseren “via vrijwilligerswerk.? Voorkeur gaat om de opdrachtgevers hiervoor te sensibiliseren en aan te geven dat de marktgebonden prijs niet overeenkomt met de werkelijk gepresteerde uren…Vrijwilligerswerk kan allicht wel wanneer de inzet niet gebonden is aan een specifieke opdracht maar een investering is in de coöperatieve .

Eerste bespreking blauwdruk Ieder geeft Chris zijn input per mail volgende week en Chris geeft werk en doet de regie.

Vanaf 2014

Nota mbt de tewerkstellingsmaatregelen brussel en vlaanderen: mogelijkheden om jongeren eerste werkervaringen aan te bieden
Nota mbt de prijszetting in relatie met de diverse arbeidsvormen in de artistieke sector
Verbeterde Blauwdruk
Uitschrijven opstartscenario coöperatieve en samenkomst potentiele starters