



AVV: De Democratische Vakbond



Cultuurconnectie

T.a.v. mevr. H.Vliegenthart, dhr. W. van Moort, mevr. N.de Bruijn
Lucasbolwerk 11
3512 EH Utrecht

Onderwerp: Thema's AVV en Kunstenbond cao Kunsteducatie

Utrecht, november 2025

Introductie

Tijdens de looptijd van deze cao zijn we als sector wederom geconfronteerd met uitdagingen over het voortbestaan van zowel de organisaties als de medewerkers. Grote organisaties moesten gedwongen ontslagen laten vallen en medewerkers met een lange staat van dienst kwamen op straat te staan. Al jaren trekken we als werknemers en werkgevers met elkaar op en slaan we de handen ineen om de sector zo goed mogelijk te ondersteunen. Nu we opnieuw aan weerszijde van de tafel plaatsnemen hopen we vanuit vakbonden op een sfeer van begrip, visie en creativiteit.

Vanuit AVV en Kunstenbond worden hieronder diverse onderwerpen benoemd welke naar onze mening van belang zijn om komende onderhandelingen bij de kop te pakken. Deze themabrief is bedoeld als voorbereiding op de onderhandelingen en zal in de kick-off bijeenkomst op 17 november worden toegelicht.

Wij komen tot de volgende thema's voor het overleg:

1. Loonontwikkeling
2. Vergoedingen
3. SOK
4. Bezwaarprocedure sociaal plan
5. Zzp'ers
6. Protocolafspraken
7. Overige punten

1 Loonontwikkeling, aantrekkelijkheid van de sector en bestaanszekerheid

Loonontwikkeling, in combinatie met looptijd.

De aantrekkelijkheid van het werken in de kunsteducatie staat onder druk.

Aanpalende cao's komen nu uit op een groot verschil in loon. Tekenend is de input van een collega:

“Mij valt persoonlijk een groot verschil op tussen CAO-HBO en CAO-KE. Op beide plekken geef ik solfègelessen, ensemblezanglessen en werk ik als muzikaal leider en pianist. Qua werk niet zo veel verschil. Op de KE-organisatie geef ik les aan de talenten die ik voorbereid op hun aanname op Fontys, vervolgens geef ik daar letterlijk dezelfde mensen les (maar dan 2 jaar ouder).

Wat mij opvalt:

- Basisloon: dit is in de CAO-HBO in mijn geval 37% à 38% hoger. De laatste verhogingen waren procentueel ook veel flinker dan in kunsteducatie.
- Pensioenregeling: in CAO-HBO legt werkgever volgens mij tegen de 70% in (ABP) en CAO-KE 50% (PFZW).
- Scholing: € 250,- euro is een mooi bedrag, en opgespaard over 4 jaar kun je wel iets met € 1000,- euro. Maar in het HBO ben ik bijvoorbeeld eens 300 uur op jaarbasis vrijgesteld om een lesbevoegdheid te halen en de volledige opleiding werd ook betaald. Dat is wel echt andere koek. Ook als ik nu een master zou willen gaan doen, kan ik dat beter via mijn HBO-werkgever doen.

Als ik puur door dit soort factoren gedreven was, zou ik beter mijn uren op de KE-organisatie kunnen afbouwen en uren op Fontys opbouwen. Nu word ik niet puur door geld, pensioen en scholing gedreven, maar als de verschillen blijven oplopen, lijkt het me steeds moeilijker voor kunsteducatie om niet te verliezen van het HBO.”

Wij stellen als sociale partners voor om ons toe te leggen op verbeteren van rondkomen en bestaanszekerheid in sector Kunsteducatie vanaf 2026. We nodigen jullie daarin uit om gezamenlijk een visie te ontwikkelen.

Onderdeel daarvan is ook vaste banen creëren; weg met schijnzelfstandigheid in de Kunsteducatie. Gedachte over regionale poules onderzoeken/uitwerken

Daarnaast constateren we een discrepantie tussen de lange tijd (3-4 jaar) die het kost om een vaste aanstelling te (kunnen) krijgen, terwijl het krijgen van een deeltijdontslag bij urentekorten zo snel mogelijk ingaat en dan ook meteen vast is.

Wat betreft loonontwikkeling stellen wij voor de AWWN-norm als richtlijn te nemen.

<https://cao-kijker.awvn.nl>

2 Vergoedingen

Omtrent het onderwerp reiskosten stellen wij voor de ondergrens uit te breiden, mits duurzaam.

3 SOK, voorstel tot grondige evaluatie en aanpassing CAO in geval van reorganisaties

De SOK is in de looptijd van de huidige cao aan het werk geweest met een casus. Daarin kwam naar voren dat er op verschillende punten onduidelijkheid heerst over het thema kosten. We denken dat het goed is om een gedegen evaluatie aan te gaan over deze commissie. Onderwerpen als kosten, proces, gevolgen bij reorganisatie en nut kunnen daarbij aan bod komen.

4 Bezwaarprocedure

Voorstel tot bespreken van aanpassen bezwaarprocedure Sociaal Plan

5 Zelfstandigen

Een echte zzp'er is ondernemer. De tarieventool, ontwikkeld aan de Ketentafel Cultuureducatie en Amateurkunst wordt nu verplicht en gehandhaafd

6 Protocolafspraken

Graag lopen we de protocolafspraken uit de twee laatste cao's door en evalueren (duurzame inzetbaarheid, FUWA) en stellen bij waar nodig.

7 Overige punten

- Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid. Gezond, veilig en vitaal.
-Tav: werkdruk en verhouding les/niet-lesuren, aandacht vanuit het perspectief van uitvoerbaarheid van het werk. In steeds meer gevallen blijkt het namelijk (fysiek) niet meer mogelijk om een fulltimebaan bij een instelling te kunnen invullen. Zelfs bij instelling met een 65/35 verhouding en 39 lesweken, kunnen docenten die structureel in het basisonderwijs werken geen fulltime betrekking hebben.
- Duurzame/groene baan

Bonden behouden zich het recht voor om gewijzigde of aanvullende voorstellen te doen of andere onderwerpen te adresseren.

Vertrouwend op een constructief overleg,

Valérie Rijckmans
Bestuurder AVV

Karin Boelhouwer
Belangenbehartiger Kunstenbond