



Vlaams
Parlement

ingediend op **594** (2015-2016) – Nr. 1
9 december 2015 (2015-2016)

Voorstel van resolutie

van Yamila Idrissi en Bart Caron

betreffende de burn-outs in de cultuursector

TOELICHTING

Dit voorstel van resolutie betreft het vergrote risico op een burn-out waar de cultuursector zich mee geconfronteerd ziet.

Burn-out wordt gedefinieerd als “een werkgerelateerd syndroom dat gekenmerkt wordt door drie symptomen: emotionele/mentale uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid”¹. De concrete symptomen van de aan-doening zijn slaapstoornissen, een afname van energie, functionele klachten en de daling van motivatie². Mensen die aan een burn-out lijden, zijn vaak gedurende lange periodes arbeidsongeschikt, wat zijn tol eist op persoonlijk vlak, maar ook binnen de organisatie en de maatschappij. Hoewel burn-out een wijdverspreid fenomeen is in onze maatschappij – het zou wel eens hét fenomeen van de 21ste eeuw kunnen worden –, zijn in de culturele sector enkele triggers aanwezig die het risico nog vergroten.

De kunstenaar heeft een apart statuut op de arbeidsmarkt. Creatief werk vergt passie, moed en inzet, maar leidt soms niet tot een concreet eindresultaat, of soms tot een ander eindresultaat dan oorspronkelijk werd beoogd. Ook andere cultuurwerkers zijn verweven met de dynamiek van het kunstwerk: de directies van cultuurhuizen, programmatoren, technici, communicatiemedewerkers, noem maar op.

Volgens voormalig artistiek leider van Kunstencentrum Vooruit, Barbara Raes, ondervinden die mensen in de praktijk bijzonder veel druk: “Hoe [kun je afstand nemen van het resultaat] in een sector waar je twee of vier jaar hebt om een beleidsplan zo goed mogelijk te implementeren; waar de overheid inzet op resultaat-gerichte praktijken, waar kunstenaars vandaag ‘hip’ zijn, maar morgen evengoed ‘hop’; waar kunstencentra bedrijven zijn geworden, en genietters van kunst hun ‘klanten’ zijn; waar professionalisering steeds meer gelijkstaat aan de waarden van een uit het marktdenken ontleende managementcultuur en waar de werkethiek drijft op overgepassioneerd, overflexibel en onderbetaald zijn?”³. In de cultuursector wordt nu ervaren hoe de balans doorslaat naar één kant. Omdat er onvoldoende personeel en middelen zijn en te weinig zeggenschap is over wat er uiteindelijk geproduceerd wordt, groeit de frustratie. Dat is iets wat ook Barbara Raes heeft ondervonden: “Het is niet alleen economisch taaier geworden, ook de overheid en een deel van de maatschappij zijn veel resultaatgerichter gaan redeneren. En dus voel je steeds de druk van hogere eigen inkomsten, meer ticketverkoop, spelen voor grotere zalen, minder risico nemen, kortere speelreeksen, minimale onderzoeksperiodes.... Organisaties moeten met minder veel meer doen. Zo is er op alle niveaus, van programmering tot techniek, minder tijd voor kwaliteit.”

In zijn ‘Landschapstekening Kunsten’ (p. 21) erkent ook het Kunstenpunt dat de druk op de cultuursector is toegenomen: “Goede kunst maken volstaat niet. Je hebt ook ondernemersvaardigheden nodig, sociale skills om een netwerk uit te bouwen en administratieve vaardigheden om je zaak (als internationaal mobiele zelfstandige) nauwlettend te beheren.”⁴. Uit een inkomensonderzoek bij auteurs, vertalers en acteurs blijkt bovendien dat cultuurwerkers ook op sociaaleconomisch vlak veel druk ondervinden, stelt Kunstenpunt: “Er zijn de toegenomen eisen tot superflexibiliteit en ‘polyactiviteit’. Er is de (digitale) druk op auteurs- en naburige

¹ Schaufeli, W. B. & Van Dierendonck, D., Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding, Lisse: Zwets en Zeitlinger, 2000.

² Braeckman, L., Firket, P., Hansez, I. & Mairiaux, P. ‘Onderzoek naar burnout bij de Belgische beroepsbevolking: samenvatting van het eindverslag’, Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2012.

³ Raes, B. ‘Stralend opbranden en stenen stapelen’, op: dewereldmorgen.be, 2014.

⁴ ‘Landschapstekening Kunsten’, hoofdstuk ‘Omgevingsanalyse en stand van zaken’, Brussel: Kunstensteunpunt vzw, 2014.

rechten, op de uitkoopsommen en verdienmodellen, en dus op de verloning. Er is de dreigende kwalitatieve en kwantitatieve verschraling bij toonplekken, zowel internationaal als lokaal.”⁵.

Anneleen Forrier onderzocht flexiwerk in de podiumkunsten en haalt terecht aan dat cultuurwerkers vaak niet bij eenzelfde werknemer blijven, waardoor ze geen rechten opbouwen en het gevaar lopen door jongeren uit de markt geprijsd te worden⁶. Ook dat drijft de druk op.

Na de besparingsoperatie bij de cultuurorganisaties van 7,5% kan men beweren dat de slagkracht van organisaties groot is, aangezien er weinig kleine organisaties daadwerkelijk over de kop gingen. Maar wat schuilt er achter die façade? Nog grotere werkdruk op minder mensen in een klimaat waarin minder activiteiten neerzetten en dus minder visibel zijn eigenlijk geen optie is? De kunstensector is op korte tijd geprofessionaliseerd, maar verdonkeremaant het aantal burn-outs, uit schrik voor stigmatisering en vanwege de snelle vervangbaarheid van mensen omdat het een ‘gewilde’ sector is op de arbeidsmarkt. Het fenomeen ‘mensen als citroenen uitpersen’ is de cultuursector zeker niet vreemd. Op die manier staat de sector soms heel ver af van de waarden en normen die hij altijd verdedigd heeft.

Burn-outspecialiste prof. dr. Elke Van Hoof: “Er bestaan geen objectieve cijfers over stress en burn-out in de culturele sector, noch over het voorkomen ervan, noch over de specifieke oorzakelijke of beïnvloedende factoren.”. Maar in haar praktijk behandelt zij wel heel wat ‘cultuurwerkers’ (daarmee wordt bedoeld: kunstenaars en medewerkers van organisaties in de culturele sector) en ook in het publieke debat wordt de problematiek steeds vaker aangekaart.

Om al de genoemde redenen komen indieners met dit voorstel van resolutie.

Yamila IDRISSE
Bart CARON

⁵ Idem.

⁶ Forrier, A., ‘De ongebonden loopbaan van de podiumkunstenaar: een zegen of een vloek?’, in: Courant, 80, 2007.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
 - 1° het antwoord op een schriftelijke vraag aan Vlaams minister van Cultuur Sven Gatz in maart 2015, waaruit blijkt dat er in de sector geen onderzoek in verband met dit onderwerp gedaan wordt en dat er geen cijfermateriaal beschikbaar is, laat staan dat er preventieve strategieën worden ontwikkeld;
 - 2° het feit dat uit hetzelfde antwoord blijkt dat Vlaanderen verschillende algemene initiatieven ter bestrijding van burn-outs ondersteunt, zoals de website Geestelijk Gezond Vlaanderen, die mensen wegwijs maakt in het aanbod van de geestelijke gezondheidszorg. Minister Gatz verwijst in zijn antwoord ook naar het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, dat zou kunnen inspelen op de behoeftes in het veld. Maar op dat platform is nog geen specifieke aandacht voor burn-out;
 - 3° het feit dat op het federale niveau beslist is dat werkgevers vanaf 1 september 2014 preventieve maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat hun werknemers het slachtoffer worden van burn-out. Zij moeten een analyse van de psychosociale risico's maken; interne interventieprocedures invoeren voor elke problematiek van psychosociale aard, en het arbeidsreglement daarop afstemmen; de interne betrokkenen informeren en hun de nodige opleiding geven: vertrouwenspersoon, leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de hiërarchische lijn en de werknemers;
- overwegende dat:
 - 1° onderzoek in 2013 ('Stress & Burn-out. Dreiging voor werknemers... én werkgevers?', whitepaper, Brussel: Securex Corporate EESV, 2014) aantoonde dat:
 - a) mentale gezondheid in sterke mate bepaalt hoe lang iemand actief kan en wil blijven op de arbeidsmarkt;
 - b) de kosten van psychische gezondheidsstoornissen in Europa 240 miljard euro per jaar zouden bedragen (Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk ('Stress & Burn-out. Dreiging voor werknemers... én werkgevers?', whitepaper, Brussel: Securex Corporate EESV, 2014));
 - 2° de Belgische arbeidsmarkt het afgelopen jaar 19.000 gevallen van burn-out telde, met een gemiddelde van 189 dagen 'verzuim' en dat 50% van de RIZIV-betalingen (RIZIV: Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering) voor primaire ongeschiktheid verbonden is met stress en burn-out;
 - 3° wetgeving een eerste stap is in de aanpak van burn-outs. Een onderzoek bij hr-professionals (zie het genoemde onderzoek hierboven, onder punt 1°) wijst echter uit dat dat niet voldoende is. Ook externe factoren hebben een impact op de stressbeleving van werknemers, bijvoorbeeld de conjunctuur, de situatie op de arbeidsmarkt, technologische evoluties, de mobiliteitsproblematiek, de (sociale) media enzovoort. Die factoren kunnen de werkonzekerheid doen toenemen en daar valt niet veel aan te doen;
 - 4° de studie van het Institute of NeuroCognitivism toont dat naar schatting 15% van de werkende Belgen met een burn-out kampt, en dat de 'zachte' sectoren zoals de zorgsector en het onderwijs, het meest kwetsbaar zijn. De cultuursector is ook zo'n 'zachte' sector. Het is duidelijk dat cultuurwerkers op heel diverse manieren opereren en in de wereld staan. Toch tonen getuigenissen uit alle hoeken van de sector aan dat veel van de bovengenoemde risicofactoren inderdaad eigen zijn aan het cultuurlandschap van vandaag;
 - 5° uit een onderzoek naar de werkomstandigheden in creatieve loopbanen in negen Europese landen vanaf april 2014 van cultuursocioloog Pascal Gielen en SMART (zie: Gielen, P. & Volont, L., 'Creativiteit, arbeid en verloning in de

Europese creatieve industrieën. Op weg naar een duurzaam model?', online onderzoeksrapport, Brussel: Smart, 2015') blijkt dat bijna 65% van de jonge creatieve professionals zich zorgen maakt over de toekomst. Naarmate de loopbaan vordert, neemt die ongerustheid over de toekomst wel af, maar wordt het steeds moeilijker om een evenwicht te vinden tussen vier domeinen binnen een culturele baan: het domestieke domein, het domein van de peers, het marktdomein en het civiele domein;

- stelt voor via een of meer hoorzittingen in de Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media – met experts in de materie, ervaringsdeskundigen en wetenschappers – de (in deze resolutie genoemde) aanbevelingen te onderzoeken, aan te vullen en te concretiseren, zodat ze deel kunnen uitmaken van een initiatief van het Vlaams Parlement;
- vraagt de Vlaamse Regering op de volgende vier vlakken initiatief te nemen om burn-out in de cultuursector efficiënt aan te pakken:
 - 1° op het vlak van onderzoek, aangezien er een brandende behoefte is aan meer onderzoek. Het algemene burn-outonderzoek begint zijn vruchten af te werpen en wordt meegenomen in het federale en het Vlaamse beleid, maar het sectorspecifieke onderzoek staat nog in zijn kinderschoenen. Nochtans is het duidelijk dat een diverse sector als de culturele specifieke aandachtspunten heeft als het aankomt op de bestrijding van spanningsklachten en burn-out. Onderzoek in verband met zulke thema's moet gestimuleerd worden, want meten is weten;
 - 2° op het vlak van preventie, want om snel in te kunnen spelen op de bezorgdheden die vandaag alom geuit worden, moeten we nagaan of de algemene preventiemethodes die reeds zijn ontwikkeld voor burn-out, ook op de cultuursector toegepast kunnen worden. Reeds bestaande organisaties als voeljegoedophetwerk.be en Geestelijk Gezond Vlaanderen moeten zich ook tot kunstenaars richten. Ook moet er nagedacht worden over een beter sociaal statuut voor flexiwerkers in de cultuursector;
 - 3° op het vlak van proeftuinprojecten, want om duidelijkheid te krijgen over wat in deze specifieke omgeving werkt en wat niet, moeten er op de werkvloer proeftuinprojecten worden opgestart, zoals de Gentse kunstenuitdaging TimeLab. Door alle spelers binnen de sector bewust te maken van de problematiek en hen uit te nodigen om oplossingen te bedenken en te implementeren, kunnen 'good practices' ontwikkeld worden;
 - 4° op het vlak van aanspreekpunt, want om verbeteringen mogelijk te maken en de taboesfeer rond het onderwerp weg te nemen, moet er een aanspreekpunt komen voor cultuurwerkers die kampen met spanningsklachten of een burn-out. Zo kan ook de kennis die wordt opgedaan in de proeftuinprojecten efficiënt gedeeld worden.

Yamila IDRISSE
Bart CARON