



**ZES THEMA'S**

**04**

**DIE DE**

**04**

**CIRCUSSECTOR**

**BEWEGEN**



**01**

Professionalisering

---

**04**

Veiligheid

---

**02**

Internationaal werken

---

**05**

Inclusie

---

**03**

Ruimte & infrastructuur

---

**06**

Ecologie

---

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op zes kennisthema's: professionalisering, internationaal werken, ruimte en infrastructuur, veiligheid, inclusie en ecologie. Elk thema brengt cruciale evoluties en uitdagingen voor de circussector in kaart. Omdat dit de eerste landschapstekening circus is, hebben we bewuste keuzes gemaakt in de selectie van thema's. We kozen voor onderwerpen die genoeg vertellen over de eigenheid van de sector en wat er speelt. De selectie van deze thema's gebeurde op basis van gesprekken met de sector en werd afgestemd tijdens de sectordag in juni 2022.

De thema's zijn uitgewerkt op basis van bestaand onderzoek, interne kennis van Circuscentrum en gerichte focusgroepen. In het voorjaar van 2024 organiseerde Circuscentrum per thema een focusgroep met professionals uit de sector, waarin we de eerste bevindingen en conclusies uit het eerdere onderzoek hebben getoetst. Het doel van de focusgroepen was niet om een consensus te bereiken, maar om de diverse standpunten binnen de sector bloot te leggen. In de themateksten duiden we de verschillende perspectieven en visies die leven in de sector.

Elke thematekst begint met een korte inleiding waarin de definitie van het thema en de reden voor de keuze worden toegelicht. Vervolgens bespreken we de tendenzen en evoluties per subthema, en wordt afgesloten met de belangrijkste overkoepelende uitdagingen. De opbouw van elke thematekst verschilt echter. Dit is een bewuste keuze, omdat de subthema's voor elk thema anders zijn, bij veiligheid vertrokken we bijvoorbeeld vanuit de verschillende vormen van veiligheid (fysieke, technische, psychosociale), bij ruimte en infrastructuur kozen we voor een indeling op functie (creatie, presentatie...).

De themateksten vormen een beginpunt en zijn een basis voor verder onderzoek en reflectie. Voor verschillende kennisthema's is er op dit moment weinig of geen onderzoek beschikbaar, waardoor het niet mogelijk was om altijd even diepgaand te werken. Circuscentrum zal een concrete onderzoeksagenda opmaken die het mogelijk maakt om de komende jaren gericht in te zetten op het verder uitdiepen van de verschillende thema's.

In deze landschapstekening is geen concrete onderzoeksagenda opgenomen, maar aan het einde van elk thema formuleren we wel 'suggesties voor verder onderzoek'. De suggesties voor verder onderzoek richten zich op de uitdagingen die voortkomen uit een kennishiaat. Ze zijn overkoepelend geformuleerd en bieden tal van mogelijkheden voor deelonderzoeken. Deze suggesties dienen als inspiratie voor iedereen die wil inzetten op circusonderzoek.

## 01 PROFESSIONALISERING

Op het gebied van professionalisering ondergaat de dynamische wereld van circus in Vlaanderen een boeiende evolutie. Mee onder invloed van het circusdecreet is de sector sterk gegroeid, en tegelijk heeft het decreet verschuivingen teweeggebracht in de samenstelling en dynamieken binnen de sector. Naast de effecten van het decreet ontwikkelt de circussector zich onder invloed van het bredere culturele beleidskader, bewegingen in het bredere (internationale) kunstenveld en algemene maatschappelijke verschuivingen. Dit biedt kansen, maar brengt ook uitdagingen en vragen met zich mee voor organisaties en individuen in alle delen en lagen van de sector.

Binnen het luik professionalisering kijken we naar deze evoluties vanuit een zakelijke en economische blik. We hanteren de term professionalisering om het te hebben over de mate waarin individuen en organisaties in hun levensonderhoud kunnen voorzien op basis van hun circuspraktijk, met een duurzame blik op de toekomst.

### Waarom dit thema?

De uitdagingen op het vlak van professionalisering in de circussector zijn groot. Het gaat hierbij over de ontwikkeling van duurzame loopbanen, gedegen vergoedingsystemen en fair pay, diverse financieringsmodellen voor organisaties, gevarieerde organisatietypes, doorstroom binnen de sector en een effectieve omkadering van circusprofessionals en semi-professionals.

Professionalisering in de circussector is een complex thema. Het betekent iets anders voor een circusatelier, een werkplaats, een jonge maker of een gevestigd gezelschap. Daarnaast is professionalisering vanuit het perspectief van een organisatie anders dan vanuit het perspectief van een individu. Het standpunt bepaalt mede de keuzes met betrekking tot personeelsbeleid en verschillende vergoedingssystemen. We houden rekening met de verschillende perspectieven en kijken in het eerste deel naar professionalisering vanuit het oogpunt van een individu, en dit voor verschillende profielen, en in het tweede deel vanuit het perspectief van een organisatie. Tot slot benoemen we de belangrijkste uitdagingen binnen dit thema.

### PROFESSIONALISERING VANUIT INDIVIDUEEL PERSPECTIEF

Circusprofessionals nemen diverse rollen op als artiest, docent, techniker, programmator, coördinator en zakelijk leider, vaak in verschillende statuten. Veel circusprofessionals combineren meerdere rollen binnen (en buiten) de circussector, wat zorgt voor een dynamische en veelzijdige carrière, maar dit brengt veel uitdagingen met zich mee.

### CIRCUSLOOPBANEN

#### De basis en opleidingsmogelijkheden

Veel circusprofessionals komen voor het eerst in aanraking met circus in een circusatelier, aangezien circus (vrijwel) niet voorkomt binnen het DKO of formeel onderwijs (zie hoofdstuk Beschrijving van de circussector).

Volgens het circusloopbanenonderzoek volgde 43,1% van de bevroagde artiesten lessen in een circusatelier.<sup>90</sup> Circusateliers richten zich bewust op de bredere ontwikkeling van jongeren en niet enkel op het aanleren van technieken. Ook bieden zij eerste podiumkansen aan via productiegroepen, en organiseren ze specialisatielessen, intensieve trajecten, workshops en gastcolleges. Naast technische, persoonlijk en artistieke ontwikkeling zetten verschillende circusateliers zich in op de pedagogische ontwikkeling van geïnteresseerde jongeren door hen toe te leiden naar het bestaand opleidingsaanbod tot circusanimator- en/of docent. Verschillende circusateliers laten jongeren als assistent starten en bieden hen zo de kans om ervaring op te doen, en op vrijwillige basis betrokken te blijven bij de organisatie.

Niet voor iedereen is het circusatelier het vertrekpunt, sommige jongeren stromen door vanuit hobby's met een vergelijkbare technische basis zoals gymnastiek of parkour. Daarnaast zijn er autodidacten die via vrienden of het internet in contact komen met circus en al dan niet doorstromen naar een hogere opleiding. Binnen traditionele circussen worden jongeren vaak vanaf jonge leeftijd opgeleid door de eigen familie en/of meereizende artiesten, waarbij ze niet alleen artistieke vaardigheden leren, maar ook zakelijke, omkaderende en technische vaardigheden zoals het op- en afbouwen van tenten, decors bouwen, lassen en houtbewerking, promotie ... Vaardigheden die nodig zijn om later zelf een circus draaiende te houden.

Jongeren die een artistieke carrière willen uitbouwen, kunnen zich aanmelden voor de jonge talentenstage ter voorbereiding op de audities van de circushogescholen. Volgens het Circusloopbanenonderzoek kiezen studenten een opleiding o.a. op basis van de visie van de school, hun eigen circusdiscipline, de aanwezige docenten en financiële overwegingen. Veel artiesten doen audities bij verschillende scholen en belanden uiteindelijk op de school waar ze worden toegelaten. (zie hoofdstuk Beschrijving van de circussector)

Volgens het circusloopbanenonderzoek heeft 41,3% van de respondenten geen hogere circus- of podiumkunstenopleiding gevolgd, al volgden ze vaak wel les in een circusatelier. Meestal gaat het hierbij over een oudere generatie van artiesten, circushogescholen waren vroeger minder bekend en toegankelijk. Daarnaast koos een deel van de bevroagde artiesten er bewust voor om geen hogere opleiding te volgen, bijv. omdat ze zich willen focussen op het maken van straatshows. Zij-instromers met andere (artistieke) profielen zijn vaak iets ouder en kunnen niet altijd een opleiding aan een circushogeschool volgen, aangezien verschillende circusscholen een leeftijdslimiet hanteren of oudere studenten afraden om te beginnen aan de studie.<sup>91</sup>

Ook voor andere jobs binnen de circussector is het aanbod van formele circus-specifieke opleidingen beperkt of onbestaande waardoor bredere opleidingen gecombineerd met ervaring binnen de circussector. Binnen de opleidingen dramaturgie ligt de focus vaak op theater en dans, circusdramaturgen combineren deze opleiding met een circusopleiding of ervaring. Ook techniekers hebben vaak een andere achtergrond, zoals een opleiding podiumtechnieken. En circusdocenten combineren soms andere pedagogische opleidingen met de opleidingen binnen het veld (Jeugd-animatorcursus, BIC, FP) en ervaring. Ook voor zakelijke profielen is er bijvoorbeeld binnen de opleiding Cultuurmanagement weinig aandacht voor circus als specifieke sector.

<sup>90</sup> Goffin et al., "Circusloopbanenonderzoek," 32.

<sup>91</sup> Goffin et al., "Circusloopbanenonderzoek," 32.

## Carrierestart en netwerken

Na afstuderen gaan circusartiesten aan de slag als maker (creërend kunstenaar) of uitvoerend kunstenaar, volgens het Circusloopbanenonderzoek combineren de meeste startende artiesten beide opties (52,2%); maar 11,9% van de bevroegde artiesten werkt uitsluitend als maker bij de start van hun loopbaan. Volgens het Circusloopbanenonderzoek starten jonge artiesten als maker met een eigen productie uit noodzaak, om zichtbaarheid in het veld te creëren.<sup>92</sup> Later in hun loopbaan verschuiven de verhoudingen tussen de rollen van maker en uitvoerend kunstenaar. Hoewel de meeste artiesten werk als maker en uitvoerend kunstenaar blijven combineren (59,8%) is er een groter aandeel dat zich enkel als maker identificeert (19,6%).

Naast het brengen van artistiek werk met een eigen gezelschap of bij een ander gezelschap zijn sommige artiesten ook actief als straatartiest of binnen eventbureaus. Binnen de opleidingen ligt de focus op het creëren van korte acts, maar Vlaanderen heeft weinig plekken waar deze acts gepresenteerd kunnen worden. Sommige artiesten werken daarom tijdens het winterseizoen in het buitenland, in cabarets of variététheaters en toeren in de zomer rond met voorstellingen. Binnen traditioneel circus huren rondreizende families per seizoen acts in. Connecties ontstaan binnen een gesloten gemeenschap, vaak via-via of via gespecialiseerde websites. Uit het Circusloopbanenonderzoek blijkt er beperkt overlap te zijn tussen artiesten die werken binnen hedendaags circus of traditioneel circus, 7,8% van de bevroegde artiesten is werkzaam in beiden.<sup>93</sup>

Een goed netwerk blijkt cruciaal voor het uitbouwen van een (artistieke) carrière. Uit het Circusloopbanenonderzoek blijkt hierbij vooral het contact met vrienden en andere circusprofessionals van belang. Circusprofessionals ervaren veel steun uit hun netwerk, en kunnen terecht bij andere professionals voor vragen. In de focusgroep Professionalisering werd ook aangehaald dat de afstand tussen amateurs en professionele artiesten heel klein is. Tegelijk is het zo dat het als nieuwkomer niet eenvoudig is om een plek (als professional) te vinden in de sector en dat het uitbouwen van een eigen netwerk met de juiste contacten veel tijd en inspanning vraagt.

Specifiek voor afstudeerders is de uitdaging groot, aangezien ze vaak naar het buitenland zijn getrokken voor hun opleiding. Het circusatelier waar ze zelf les volgden, blijkt een belangrijk startpunt om een netwerk in eigen land op te bouwen. Dit geldt ook voor artiesten die na afstuderen eerst in het buitenland werken, al dan niet met een (eigen) gezelschap, en pas later in hun carrière terugkeren naar België.

Verschillende organisaties zetten zich in voor de ondersteuning van (jonge) artiesten, o.a. door hen toegang te geven in hun netwerk. Festivals, werkplaatsen, kunst- en cultuurcentra, Circuscentrum ... via residentieplekken, advies, netwerkgelegenheden, overlegplatformen ... brengen deze artiesten en andere circusprofessionals met elkaar in contact.

<sup>92</sup> Ibid., 37.

<sup>93</sup> Binnen het loopbanenonderzoek konden slechts 2 artiesten uit traditioneel circus bevroegd worden, cijfers over de verdeling zijn dus mogelijk niet representatief.

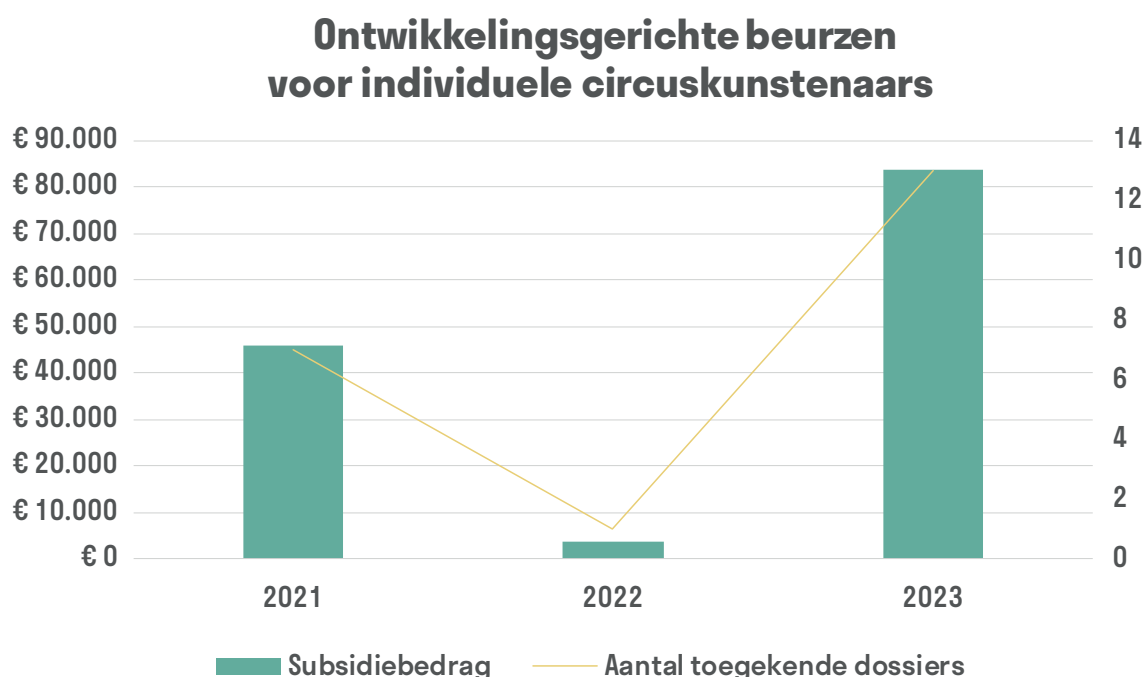
## Verdere ontplooiing

Het is belangrijk dat circusprofessionals zich doorheen hun carrière kunnen blijven bijscholen. Er bestaat een aanbod van masterclasses, workshops en langere bijscholingen op zowel artistiek, technisch als zakelijk vlak. Een vaak gehoorde opmerking is dat dit aanbod beperkt is, zeker voor trainingen en opleidingen die circusspecifieke kennis aanbieden, een uitdaging die groter wordt door de groei van de sector. Gebruik maken van het bestaande aanbod is daarnaast zowel budgettair als praktisch niet altijd haalbaar.

Het bestaande aanbod wordt voornamelijk ontwikkeld en aangeboden door organisaties binnen de circussector zelf, terwijl in andere kunstdisciplines een deel van het aanbod zowel in de vrije tijd als in formele trajecten wordt verzorgd door onderwijspartners. Vaak zijn er maar tijdelijke projectmiddelen beschikbaar voor het opzetten van concrete opleidingen, waardoor het onmogelijk is om duurzaam in te zetten op competentieverhoging. Binnen het circuseducatieve veld organiseert Circuscentrum bijvoorbeeld twee keer per jaar een bijscholing rond specifieke disciplines of doelgroepen, een aanbod dat ontwikkeld werd in samenspraak met de sector. Sommige circusateliers voorzien interne bijscholingen voor hun eigen lesgevers. Tegelijk is er veel kennisoverdracht via informele contacten en ervaring op de werkvloer.

Binnen het circusdecreet is het mogelijk om een 'Ontwikkelingsgerichte beurs voor individuele circuskunstenaars' aan te vragen. De beurs dient om (financiële) ruimte te maken voor artistiek experiment en bijscholingen. Dit mag ruim geïnterpreteerd worden, cursussen gericht op circustechniek, -dramaturgie en -pedagogie komen ook in aanmerking.<sup>94</sup> In het hoofdstuk Beschrijving van de circussector werd dieper ingegaan op de toegekende beurzen en hun verdeling.

Sinds 2021 is de subsidie 21 keer toegekend. In 2022 werden er echter beduidend minder beurzen verleend vanwege de corona-epidemie. (Grafiek 25)



**Grafiek 25 • Data DCJM – Subsidiecijfers – Kioskvelden - Ontwikkelingsgerichte beurzen voor individuele circuskunstenaars (2021-2023)**

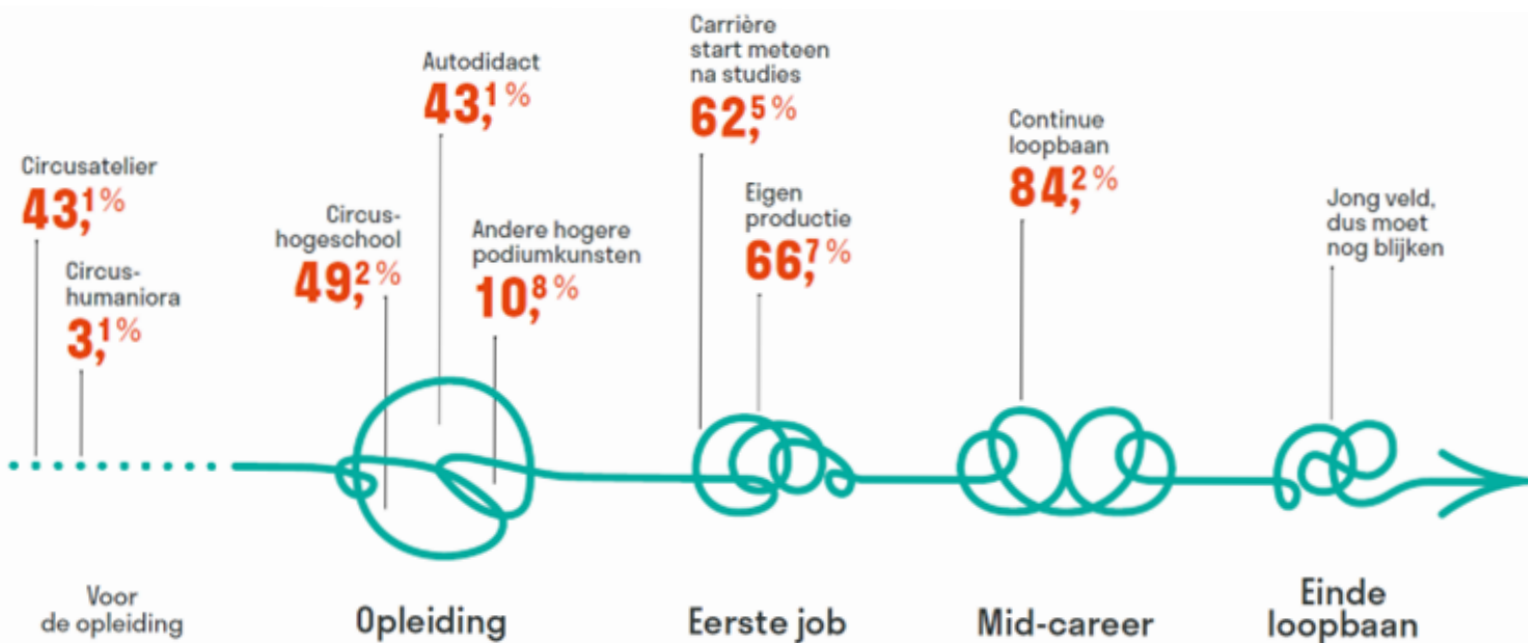
<sup>94</sup> "Ontwikkelingsgerichte beurzen voor individuele circuskunstenaars."

## Einde van de loopbaan

De uitstroom als artiest uit het veld gebeurt om verschillende redenen, en is soms ook tijdelijk. Binnen het Circusloopbanenonderzoek komen er verschillende redenen aan bod: gebrek aan financiële zekerheid, de impact van de coronapandemie, blessures, onvoldoende speelkansen, niet toegekende subsidies, een onhoudbare werk-privébalans, te veel niet-artistische taken, en emotionele belasting. Vooral het tourleven is moeilijk te combineren met een gezinsleven.<sup>95</sup> Deze factoren kunnen ook leiden tot een definitieve uitstap als artiest. De uitstroom hangt deels af van de gekozen discipline, sommige disciplines zijn fysiek zwaarder en leiden tot een vroegere uitstap.

Heroriëntatie naar andere jobs binnen de circussector is een mogelijkheid, zoals lesgeven, coachen, artistieke leiding nemen over een gezelschap, of werken binnen een circusorganisatie. Het hedendaags circusveld is echter nog een relatief jong veld, de eerste artiesten bereiken nu pas de pensioenleeftijd. Hierdoor zullen veel tendensen rond het einde van de loopbaan pas later duidelijk worden.

Het Circusloopbanenonderzoek toont aan dat in traditioneel circus de oudere generatie artiesten vroeger ondersteuning kreeg van de nieuwe generatie. Deze ondersteuning wordt echter financieel steeds moeilijker, waardoor artiesten gedwongen zijn ander werk buiten de sector te zoeken.



Grafiek 26 • Visualisering Loopbanenonderzoek - Loopbaan

<sup>95</sup> Goffin et al., "Circusloopbanenonderzoek," 51.



## TEWERKSTELLING

### Statuten en vergoedingssystemen

Professionals binnen de podiumkunstensector kunnen op verschillende manieren vergoed worden of inkomsten verkrijgen.<sup>96</sup>

- **Loon voor (on)bepaalde duur**
- **Facturatie van (artistieke) prestaties**
- **'Artikel 1 bis' regeling: uitzonderingsregel op de sociale zekerheidsregeling die kunstenaars toestaat als werknemer te worden beschouwd wanneer ze een opdracht uitvoeren zonder arbeidsovereenkomst. Voorheen was hiervoor een kunstenaarsvisum nodig; nu volstaat een kunstenaarsattest**
- **Kleine Vergoedingsregeling voor Kunstenaars (KVR), nu Amateurkunstenvergoeding: de KVR is een forfaitaire onkostenvergoeding toegekend voor het leveren van artistieke prestatie/producen van artistieke werken voor rekening van een opdrachtgever**
- **Beurzen**
- **Vrijwilligersvergoeding**
- **Auteursrechten: dit is weinig voorkomend binnen de circussector**
- **Vergoeding binnen verenigingswerk**

Aangezien kunstenaars een vaak wisselend inkomstenpatroon met beperkt opbouw van sociale zekerheid, daarom bestaan er enkele uitzonderingsmaatregelen binnen de sociale zekerheid.<sup>97</sup>

- **Kunstwerkuitkering: werkloosheidsuitkering met toepassing van de specifieke regels voor kunstwerkers**
- **Primostartersregeling: laat toe om 8 kwartalen een verlaagde sociale bijdrage te betalen bij bezit van een zelfstandigheidsverklaring voor beginnende zelfstandigen**

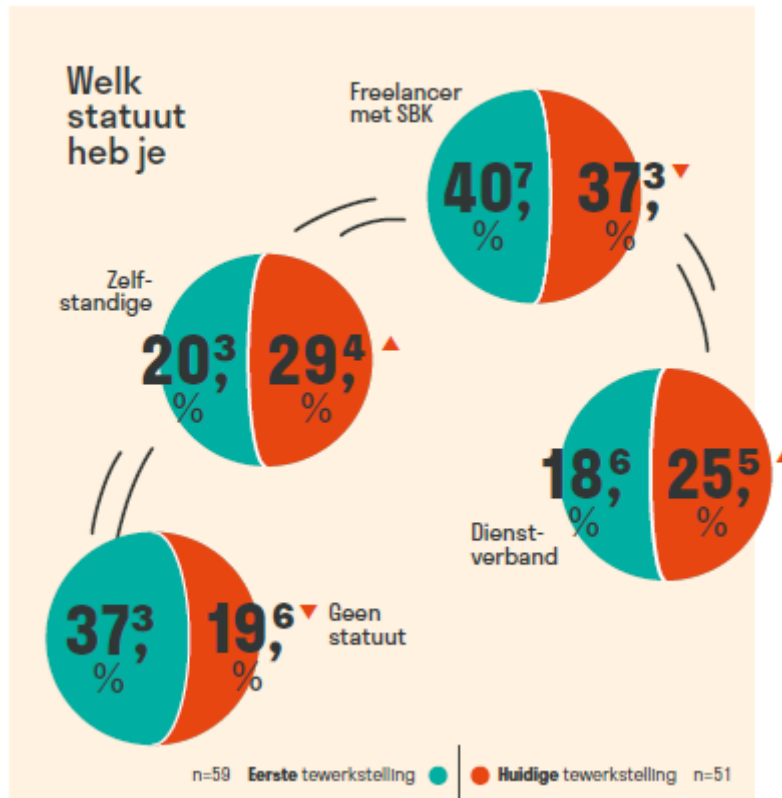
Professionals in de podiumkunstensector kunnen op verschillende manieren tewerkgesteld worden: als werknemer voor (on)bepaalde duur, via een Sociaal Bureau voor Kunstenaars (SBK), als zelfstandige (in bijberoep). Werken via een SBK laat kunstenaars toe om aan de slag te gaan als freelancer onder het statuut van werknemer, waardoor het mogelijk is om sociale rechten op te bouwen.

Uit het *Circusloopbanenonderzoek* blijkt dat circusartiesten bij het begin van hun loopbaan vooral via een SBK (40,7%) werken of zonder statuut (37,3%), 18,6% werkt rechtstreeks bij een organisatie in dienstverband, en dit gaat dan vooral om contracten van korte duur. Deze verhoudingen verschuiven later in de loopbaan, dan stijgt het aandeel van zelfstandigen (in bijberoep) en artiesten rechtstreeks in dienstverband. Voltijds in dienstverband werken is bijna uitsluitend mogelijk bij de grotere gezelschappen met (structurele) subsidie in het binnen- of buitenland.<sup>98</sup> (Grafiek 27)

<sup>96</sup> "Vergoed worden voor opdrachten," *Kunstwerkt*, August 19, 2024.

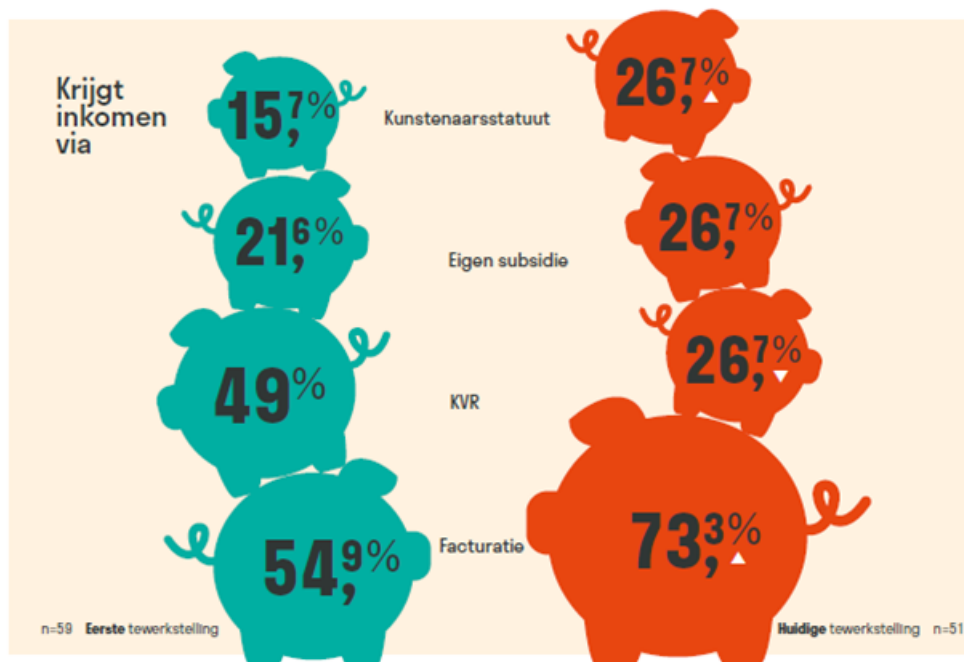
<sup>97</sup> "Voordelen met het Kunstwerkattest," *Working in the arts*, n.d.

<sup>98</sup> Goffin et al., "Circusloopbanenonderzoek," 42.



 **Grafiek 27 • Visualisatie Loopbanenonderzoek - Statuut**

Uit het *Circusloopbanenonderzoek* blijkt dat starters voornamelijk vergoed worden via facturatie (incl. uitkoopsommen) (54,9%) en KVR (49%). Later in de carrière verschuift deze verhouding richting facturatie (73,3%). Starters hadden minder vaak een kunstenaarsstatuut (15,7%) dan artiesten later in hun carrière (26,7%). Aangezien 74,1% van de starters de job als circusartiest combineert met een andere job is het vaak moeilijk om een voldoende aantal dagen artistiek werk om in aanmerking te komen voor het kunstenaarsstatuut.<sup>99</sup> (Grafiek 28)



 **Grafiek 28 • Visualisatie Loopbanenonderzoek - Vergoeding**

<sup>99</sup> Ibid., 45.

Door het wisselende inkomsten- en vergoedingspatroon zijn circusartiesten niet altijd voldoende beschermd. Verschillende van deze vergoedingssystemen dragen niet bij aan de opbouw van sociale zekerheid. Artiesten die uitvallen door ziekte of een blessure en vergoed worden via een SBK krijgen bijvoorbeeld pas een vergoeding als de artiest zeven opeenvolgende dagen heeft gewerkt. Ook via KVR is er geen opbouw van sociale zekerheid; starters bouwen dus minder sociale zekerheid op. In een opiniestuk in *Circusmagazine* getuigt Bert Berg over de keuzes die jonge artiesten vaak moeten maken. “Tijd voor een keuze: 150 euro in de pocket aan niet-erkend werk (KVR) of een interimcontract met 57 euro echt loon? Beeld je ook in dat je zeven van deze opdrachten hebt om een maand mee rond te komen.”<sup>100</sup>

Ook docenten kennen een onregelmatig inkomstenpatroon. Verschillende circusateliers doen een beroep op de regeling omtrent verenigingswerk om assistenten en lesgevers te vergoeden. In 2022 werd de regelgeving rond verenigingswerk aangepast en opgenomen in artikel 17 van het KB RSZ-wet. De oude 25-dagenregeling valt nu onder de regeling voor bijklussen. Binnen deze regeling kunnen individuen vergoed worden via een arbeidsovereenkomst voor maximaal 300 uur per jaar, met een maximum van 100 uur per kwartaal. Bij deze regeling bestaat er een uitzondering op het betalen van sociale bijdragen en een voordeliger belastingtarief, waardoor de loonkost voor de opdrachtgever lager ligt.<sup>101</sup> Maar individuen die werken onder deze regeling bouwen dus ook geen sociale rechten en vakantierechten op. Onder de voorgaande regeling konden organisaties medewerkers vergoeden als ze geen werkgever waren, dit is niet meer mogelijk onder de nieuwe regeling. Zeker voor niet-structureel gesubsidieerde circusateliers is het niet altijd mogelijk om werkgever te worden en de bijhorende administratieve lasten te dragen. Docenten en assistenten zijn soms als vrijwilliger aan het werk en ontvangen daarvoor enkel een kostenvergoeding.

Voor docenten kan het van belang zijn of het circusatelier een erkenning heeft als sportclub of cultuurvereniging. Binnen de sportsector mogen werknemers tot 450 uur per jaar werken, in de socioculturele sector is dit beperkt tot 300 uur per jaar. Ook de forfaitaire kostenvergoedingen voor vrijwilligers binnen sport liggen hoger dan die in de socioculturele sector.

Uit een analyse van de aangeleverde personeelscijfers door de structureel gesubsidieerde circusateliers blijkt dat zowel docenten, administratief, technisch als logistiek ondersteunende medewerkers op verschillende manieren vergoed worden. Soms als vrijwilliger, via factuur of als uitzendpersoneel.<sup>102</sup>

In januari 2024 werden enkele hervormingen doorgevoerd met betrekking tot de vergoedingssystemen en de sociale zekerheidsregels. Deze landschapstekening beperkt zich tot eind 2023, waardoor de verzamelde cijfers over vergoedingen in de circussector alleen betrekking hebben op de regels die tot en met 2023 geldig zijn. De veranderingen in de regelgeving bieden echter zowel uitdagingen als kansen voor de circussector. Een eerste grote verandering was de invoering van het Kunstwerkattest voor kunstwerkers. Kunstwerkers leveren artistiek, artistiek-technisch en artistiek-ondersteunend werk in de kunsten. Deze uitbreiding van het type werk dat in aanmerking komt, zorgt ervoor dat meer circusprofessionals mogelijk in aanmerking komen voor het Kunstwerkattest. Onder de vorige regeling kwamen alleen artiesten in aanmerking. Het kunstwerkattest geeft toegang tot de primostartersregeling en de ‘artikel 1 bis’ regeling.

<sup>100</sup> Bert Berg, “Over erkenning, verloning & bureaubagger,” *Circusmagazine*, no. 72 (2022): 46-47.

<sup>101</sup> “Verenigingswerk.”

<sup>102</sup> Data DCJM – Beleidsrelevante gegevens

Het Kunstwerkattest Plus en Kunstwerkattest Starter geven toegang tot de voordeelregels in de werkloosheidsreglementering, het Kunstwerkattest Starter heeft versoepelde voorwaarden voor starters. Daarnaast werd het platform 'Working in the Arts' opgericht, dat advies over de nieuwe regeling geeft en waar kunstwerkers en opdrachtgevers zich moeten registreren.

Een tweede verandering is de hervorming van de Commissie Kunstenaars die instond voor het toekennen van de kunstenaarskaart. Deze werd vervangen door de Kunstwerkcommissie. Binnen de Commissie Kunstenaars was er onwetendheid over circus als professionele kunstvorm waardoor aanvragen van artiesten niet altijd een goedkeuring kregen. De nieuwe Kunstwerkcommissie is anders samengesteld, er zetelen deskundigen voorgesteld door de kunstfederaties, vakverenigingen en werkgevers- en zelfstandigenorganisaties in. In Vlaanderen bestaat er voor circus geen kunstfederatie, vakvereniging en werkgevers- en zelfstandigenorganisaties, waardoor er geen afgevaardigde deskundige met expertise omtrent circus in de commissie kan zetelen. In Wallonië is Aires Libres erkend als kunstfederatie; langs Franstalige kant kan wel een deskundige zetelen met expertise rond circus. Het is voorlopig onduidelijk wat hiervan het effect zal zijn op de uitspraken van Kunstwerkcommissie omtrent circus.

Een derde verandering was de vervanging van de KVR door de Amateurkunstenvergoeding (AKV). Dit is een vergoeding voor occasioneel, kleinschalig artistiek werk in opdracht. Net zoals bij de KVR zijn hiervoor geen belastingen of sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. De AKV mag gebruikt worden door mensen die professioneel artistiek werk uitvoeren. Tabel 21 geeft een overzicht van de grootste verschillen tussen beide vergoedingsregelingen.



**Tabel 21 • Overzicht verschillen tussen AKV en KVR**

AKV	KVR
77,22 euro + 22,06 euro /dag per opdrachtgever	128,93 euro / dag per opdrachtgever
Max. 30 dagen per jaar	Max. 30 dagen per jaar
Max. 7 dagen achter elkaar bij dezelfde werkgever	Max. 7 dagen achter elkaar bij dezelfde werkgever
Digitale registratie op 'Working in the Arts' (WITA)	Verplicht: Kunstenaarskaart
Opdracht wordt geregistreerd door de opdrachtgever op 'WITA'	Opdracht wordt geregistreerd door de uitvoerder

### Multiple job holding

Net als veel professionals in de kunstensector, combineren ook circusprofessionals vaak verschillende jobs.

Zoals hierboven vermeld, combineert 74,1% van de starters de job als circusartiest met een andere job, later in de carrière is dit nog steeds 56,8%.<sup>103</sup>

<sup>103</sup> Goffin et al., "Circusloopbanenonderzoek," 45.

Hierbij gaat het zowel om andere jobs binnen de circussector zoals docent, medewerker bij een circusorganisatie, techniker, productiemedewerker ... als jobs buiten de circussector. Er zijn artiesten die het artiest zijn beschouwen als hun hoofdberoep, anderen zien het als een nevenactiviteit. Het combineren van verschillende jobs komt vaak uit financiële noodzaak, maar soms ook uit oprechte interesse in beide jobs.

Volgens het *Circusloopbanenonderzoek* zijn de meeste circusartiesten (84,2%) continu werkzaam als circusartiest, ze zijn echter niet continu betaald aan het werk. Deze periodes worden meestal overbrugd via een uitkering via het kunstenaarsstatuut of inkomsten uit een andere job.<sup>104</sup> In traditionele circussen blijven artiesten vaak hun hele loopbaan betrokken bij het circus waar ze zijn geboren of binnen een eigen nieuw opgericht circus.

*Fair pay* blijft vaak een uitdaging; veel activiteiten die artiesten uitvoeren blijven onbetaald, zoals trainingen, administratie, netwerken en het schrijven van subsidiedossiers. Daarnaast staan artiesten niet alleen in voor hun eigen werk, maar ook dat van een gezelschap. Als zaakvoerder zijn ze verantwoordelijk voor alle bijhorende taken zoals, planning, logistiek, administratie, communicatie en spreiding. Deze activiteiten worden mogelijk door de investering van eigen tijd en middelen zoals inkomsten uit een andere job of eerdere voorstellingen, aangezien niet al deze kosten vergoed kunnen worden via subsidies.

Maar zelfs kosten die een subsidie wel kan vergoeden worden niet altijd meegenomen. Uit het *Circusloopbanenonderzoek* blijkt dat artiesten soms aan 'zelfcensuur' doen: ze cijferen de eigen verloning weg in een subsidiedossier in de hoop meer kans te maken op een positief antwoord.<sup>105</sup> Soms worden deze gecompenseerd via de inkomsten uit de presentatie van werk. Artiesten rekenen hun eigen verloning wel meer en meer in. "Dit mechanisme werkt echter niet voor elk artistiek profiel binnen circus. Zo is bijvoorbeeld een circusdramaturg doorgaans enkel betrokken tijdens de creatieperiode. De dramaturg gaat niet mee op tournee en kan daardoor geen aanspraak maken op een deel van de uitkoopsom."<sup>106</sup>

De circusateliers zijn ook belangrijke spelers in Vlaanderen, ook als werkgevers. De structureel gesubsidieerde circusateliers hebben meer mogelijkheden om docenten in dienst te nemen als werknemer. Aangezien lessen vaak 's avonds en in het weekend plaatsvinden, is het moeilijk om voltijds als docent aan het werk te zijn. Veel lesgevers combineren deze job met een andere job (bijvoorbeeld als artiest), soms binnen hetzelfde circusatelier waarbij ze bijvoorbeeld administratieve taken uitvoeren.

## ZAKELIJKE ONDERSTEUNING

Voor de uitbouw van hun activiteiten moeten circusprofessionals zich bezighouden met extra (vaak onbetaald) werk zoals administratie, promotie, logistiek, het schrijven subsidiedossiers, het managen van een gezelschap... Circusprofessionals zijn vaak niet opgeleid voor deze taken, daarnaast is een weg banen door het administratief, juridisch en wetgevend kluwen zeer tijdsintensief. Sommige circusprofessionals besteden (een deel) van deze taken uit, dit is echter niet altijd financieel haalbaar.

<sup>104</sup> Ibid., 50.

<sup>105</sup> Ibid., 60.

<sup>106</sup> Ibid., 48.

Zeker voor startende artiesten blijkt het moeilijk om hun weg te vinden. In het Circusloopbanenonderzoek werd aangehaald dat circusopleidingen weinig aandacht besteden aan het ontwikkelen van deze kennis en skills. En aangezien de meeste opleidingen zich in het buitenland bevinden, is de aangereikte kennis vaak niet van toepassing op de Belgisch/Vlaamse context. Circusartiesten blijken niet altijd op de hoogte van hun rechten. Bij het sluiten van overeenkomsten met programmatoren wordt bijvoorbeeld niet altijd een officieel contract opgesteld. Bijgevolg krijgen artiesten geen vergoeding als de organisator een voorstelling annuleert.

Sinds een paar jaar zijn er meer spelers die inzetten op de ondersteuning van circusprofessionals, de ontwikkeling van zakelijke skills en het aanbieden van kennis. De vraag blijft echter groter dan het aanbod en niet alle ondersteunende organisaties hebben voldoende circusspecifieke kennis in huis. Circuscentrum biedt als steunpunt ondersteuning aan in de vorm van adviesgesprekken, schrijftafels, infosessie over o.a. het circusdecreet ... en doet dit waar mogelijk in samenwerking met partners zoals Cultuurloket. Hierbij gaat extra aandacht naar kwetsbare spelers zoals startende artiesten. Sommige circusorganisaties bieden zakelijke en administratieve ondersteuning. Zo start ECDF in 2024 met een start-up labo waarbij afstudeerders binnen een betaalde stage begeleiding krijgen, en waar aandacht gaat naar de ontwikkeling van administratieve en zakelijke kennis.<sup>107</sup>

## PROFESSIONALISERING VANUIT ORGANISATIEPERSPECTIEF

Circusorganisaties kennen verschillende vormen, hier bekijken we de financierings- en organisatiemodellen van circusorganisaties. In het volgende stuk spreken we in de eerste plaats over circusgezelschappen, hoewel deze kunnen bestaan uit één artiest.

## FINANCIERINGSMODELLEN

De circussector in Vlaanderen kent een rijke diversiteit aan financieringsmogelijkheden. Hoewel traditionele bronnen zoals kaartverkoop en subsidies cruciaal blijven, groeit de erkenning van de noodzaak tot stabiliteit en diversificatie via innovatieve samenwerkingsmodellen.

Er zijn verschillende financieringsmogelijkheden voor circusorganisaties:

- Subsidies: binnen het Circusdecreet, Kunstendecreet, Decreet Bovenlokale cultuur, andere ondersteuningsvormen van de Vlaamse overheid (bijv. VIA akkoorden), lokale subsidies, Europese subsidies
- Co-producties
- Uitkoopsommen
- Ticketinkomsten
- Partage (een deel van de ticketinkomsten)
- Tax Shelter
- Inkomsten uit de verkoop van drank/eten en merchandise
- Lid- en lesgelden
- Sponsoring
- Fondsen en stichtingen
- Giften en crowdfunding

<sup>107</sup> "Start-up Labo," ECDF, n.d.



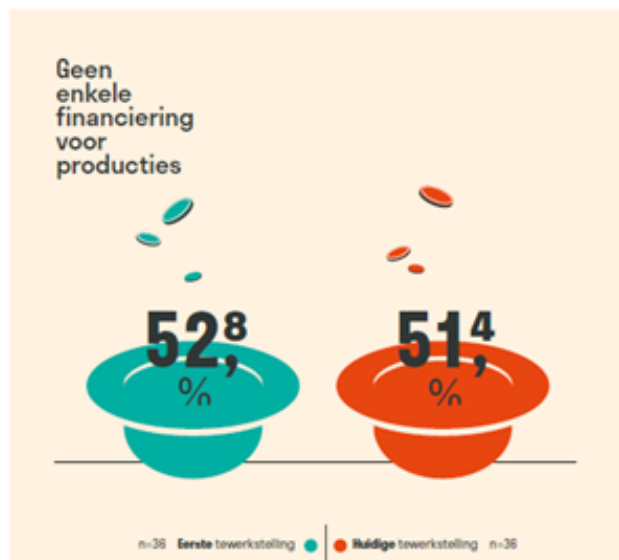
Hier gaan we eerst in op het financieringsmodel van enkele organisatietypes, daarna werken we enkele algemene tendensen uit. In het hoofdstuk Beschrijving van de circussector gingen we dieper in op de aanvragen en toekenning van structurele en projectsubsidies binnen het Circusdecreet, hier gaan we dieper in op andere financieringsbronnen en de verhouding met subsidies uit het Circusdecreet.

## Circusgezelschappen

Circusgezelschappen hebben vaak een diverse financieringsmix, met zowel subsidies, alternatieve financiering als eigen inkomsten.

Een belangrijk aandachtspunt is dat circuscreaties vaak een langere creatie- en speeltijd kennen. De langere creatieperiode vergroot de financiële druk op gezelschappen en de nood aan voldoende residentieplekken en coproducties. Tegelijk spelen circusvoorstellingen niet enkel vaak langer om de langere creatieperiode te financieren, maar ook omdat voorstellingen vaak pas 'goed' zitten als ze voldoende gespeeld worden.

 **Grafiek 29 • Visualisatie  
Loopbanenonderzoek -  
financiering**



Uit het *Circusloopbanenonderzoek* blijkt dat ongeveer de helft van de producties in Vlaanderen geen enkele vorm van externe financiering kent.<sup>108</sup> (Grafiek 29) Artiesten/gezelschappen bekostigen deze producties zelf (via inkomsten uit een andere job) of met de steun van vrienden en familie, vaak in de verwachting van inkomsten uit uitkoopsommen, die dan weer gebruikt worden om de volgende productie te financieren. De andere helft van de producties wordt wel gefinancierd door een mix van opties, ongeveer een vijfde maakt gebruik van subsidies binnen het Circusdecreet.

Het Circusdecreet is niet de enige optie voor subsidies. Sommige gezelschappen vragen subsidies aan binnen andere Vlaamse decreten zoals het Kunstendecreet. Volgens het *Circusloopbanenonderzoek* werden subsidies op lokaal of Europees niveau voor ongeveer een kwart van de producties gebruikt. Bij lokale subsidies gaat het vaak om bescheiden bedragen. In de bevraging van het *Circusloopbanenonderzoek* maakten men geen onderscheid tussen Europese of lokale subsidies. Gezelschappen blijken echter relatief weinig Europese subsidies aan te vragen vanwege de hogere drempels om een dossier in te dienen. (zie hoofdstuk Internationaal Werken)

<sup>108</sup> Goffin et al., "Circusloopbanenonderzoek," 49.

Naast subsidies financieren gezelschappen creaties met financiële coproducties. Omdat de coproductiebedragen relatief beperkt zijn, moeten zij vaak bij verschillende organisaties, zowel in binnen- als buitenland, aankloppen om budgetten voor een creatie te verkrijgen. Coproducties komen vaak van organisaties die zelf gesubsidieerd worden, al dan niet binnen het Circusdecreet. Daarnaast kan coproductie ook niet-financieel van aard zijn. (toegang tot ruimte, logistieke ondersteuning ...).

Het verkrijgen van coproducties is vaak een belangrijke factor bij de beoordeling van een subsidiedossier. Karlien De Savoye getuigt in een opiniestuk in *Circusmagazine* over de uitdagingen die hierbij komen kijken. “De eerste tournee is de beltocht. Je gaat zoveel mogelijk ‘partners’ (dat is een heel vaag begrip) zoeken en werkplaatsen aandoen. Hoe meer gatekeepers je voor je project kan enthousiasmeren, hoe meer punten je krijgt van de adviescommissie.”<sup>109</sup> Het verkrijgen van deze partners is tijdsintensief en onbetaald werk. Als het dossier niet wordt goedgekeurd, heeft een artiest drie keuzes: het project stopzetten, het project uitstellen en opnieuw langs alle partners gaan om een nieuw dossier te schrijven of het project zelf financieren “Dan wordt het hoog in het vaandel gedragen ‘fair pay’ quasi onherroepelijk ‘no pay’”.<sup>110</sup>

Nieuwe creaties en het onderhouden van het gezelschap en medewerkers worden vaak gefinancierd door uitkoopsommen. Uit het Circusloopbanenonderzoek blijkt echter dat bij de prijszetting van uitkoopsommen fair pay nog niet altijd ingeburgerd is. Er blijkt een gebrek aan standaarden en transparantie, wat zorgt voor een grote variatie in wat artiesten vragen, en er is bovendien een risico in voor onderbetaling.<sup>111</sup> Presentatieplekken zijn door o.a. oplopende kosten minder in staat om op jaarbasis met een deficit te programmeren, wat druk zet op de prijszetting van uitkoopsommen.

Rechtstreekse inkomsten uit het publiek vormen voor hedendaagse circusgezelschappen een minder belangrijke bron van inkomsten en spelen op partage gebeurt redelijk weinig.<sup>112</sup>

Voor traditionele circussen vormen ticket inkomsten echter nog steeds de hoofdbron van inkomsten, aangezien zij niet werken met coproducties, op uitkoopsom en zelden een subsidie aanvragen. Daarnaast krijgen traditionele circussen te maken met oplopende kosten zoals duurder wordende standplaatsen, energiekosten en oplopende arbeidskosten.

Een vorm van alternatieve financiering is Tax Shelter, dit is een fiscale stimulans die investeerders aanmoedigt om in de culturele sector te investeren. Tussen 2019 en 2023 ging het over in totaal 22 producties van 15 gezelschappen met een gemiddeld bedrag van €53.000. Het gaat hierbij vooral over grotere gezelschappen, waaronder de drie structureel gesubsidieerde gezelschappen.

Enkele gezelschappen zetten daarnaast in op de diversifiëring van hun financiering, door bijvoorbeeld het verhuren van tenten.

<sup>109</sup> Karlien De Savoye, “Kunst zonder subsidies,” *Circusmagazine*, no. 77 (2023): 46–47.

<sup>110</sup> Ibid.

<sup>111</sup> Goffin et al., “Circusloopbanenonderzoek,” 59.

<sup>112</sup> Ibid., 61.



## Circusateliers

De acht grote circusfestivals worden structureel gesubsidieerd, uit een analyse van de inkomsten van de circusateliers vormen deze werkingssubsidies gemiddeld 30% van hun inkomsten (zie hoofdstuk Beschrijving van de circussector). Naast de subsidies in het Circusdecreet maken circusateliers gebruik van andere subsidies.

Sinds de interne staatshervorming van 2018 zijn de provincies niet langer bevoegd voor cultuur, de hieraan verbonden middelen werden overgedragen naar de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Tegelijk bleef de nood aan ondersteuning tussen beide niveaus bestaan, daarom werd in 2018 het Bovenlokaal Cultuurdecreet ingevoerd. Als overgangsmaatregel kwam er een transitierglement. Op beide subsidielijnen werden 7 dossiers goedgekeurd, van zes circusateliers. Hierbij was er maar een dossier van een niet-structureel gesubsidieerd circusatelier.<sup>113</sup> Voor kleine circusateliers is het vaak niet mogelijk om het extra werk dat bij een project komt kijken te bolwerken. In Circusmagazine getuigden enkele kleine circusateliers *“We zijn blij dat we onze lessen kunnen geven en het zou goed zijn als we ook alle noodzakelijke administratie tijdig op orde krijgen. De vrijwilligers hebben nu al geen marge meer, laat staan dat we er nog eens een extra project zouden bijnemen. Het geld van zo'n subsidie gaat puur naar het project, voor de werking van je atelier hou je na zo'n project enkel uitgebluste medewerkers over.”*<sup>114</sup>

Naast Vlaamse subsidies dienen circusateliers ook dossiers in op Europees niveau, het gaat hierbij enkel om structureel gesubsidieerde circusateliers, aangezien deze dossiers vaak tijd en gespecialiseerde kennis vragen (zie hoofdstuk Internationaal Werken).

Voor de hervorming van het Circusdecreet ontvingen circusateliers een bescheiden ondersteuning van Circuscentrum. Sinds de hervorming is deze basisondersteuning weggevallen en zijn niet-structureel gesubsidieerde circusateliers aangewezen op lokale subsidies of eigen financiering. In een artikel in Circusmagazine lezen we dat dit onvoldoende ondersteuning is *“Met de jaarlijkse lokale ondersteuning van – in het beste geval – 500 à 1000 euro wordt het moeilijk om te overleven, laat staan verder ‘door te groeien’ en ‘te professionaliseren.’”*<sup>115</sup> Vooral voor de niet-structureel gesubsidieerde circusateliers vormde dit een verlies, Circuscentrum voorzag daarnaast ook administratieve ondersteuning die kosten hielp drukken.

Buiten subsidies vormen lid- en lesgelden, samen met inschrijvingsgelden voor kampen en workshops de belangrijkste inkomstenbronnen. In het lidgeld is ook de verzekeringspremie voor de deelnemers vervat.

Oplopende kosten en een organisatie die volledig op vrijwillige basis draait, maakt dat veel niet-gesubsidieerde circusateliers moeilijk rond komen en weinig ruimte hebben om te zoeken naar aanvullende financiering.

## Festivals en circuswerkplaatsen

De vier werkplaatsen in Vlaanderen worden allemaal gesubsidieerd via het Circusdecreet, op basis van een analyse van de inkomsten van de Circuswerkplaatsen gaat het hierbij om gemiddeld 60% van hun totale inkomsten.

<sup>113</sup> “Gesubsidieerd organisaties bovenlokale cultuur,” *Departement Cultuur, Jeugd & Media*, n.d.

<sup>114</sup> Katrijn De Bleser, “We moeten het dringend over de kleine circusateliers hebben,” *Circusmagazine*, no. 70 (2022): 20–25.

<sup>115</sup> *Ibid.*

Daarnaast ontvangen ze vaak lokale subsidies, zo krijgt Miramiro subsidies binnen het budget van de Gentse Feesten voor de organisatie van Miramirofestival. Aangezien de werkplaatsen vaak gratis voorstellingen aanbieden, zijn de inkomsten uit ticketverkoop eerder beperkt.

Festivals worden vaak gesubsidieerd, ofwel binnen het Circusdecreet, andere Vlaamse decreten ofwel omdat de organisator zoals een werkplaats of cultuurcentrum subsidies ontvangt. Veel gesubsidieerde festivals bieden (een deel van) hun voorstellingen gratis aan, ticketinkomsten zijn ook hier dus vaak beperkt. In een artikel in Circusmagazine geven de organisatoren van MAD festival en Cirque Plus bijvoorbeeld aan dat hun budget voor een groot stuk uit subsidies komt, zowel lokaal als via het Circusdecreet, en dat ticketinkomsten beperkt zijn. Tegelijk stijgen de kosten. “Van lonen tot huurmateriale, alle kosten stegen aanzienlijk de laatste jaren, maar de inkomsten stegen niet evenredig mee.”<sup>116</sup>

### **Keuze voor subsidies**

Het doel en de werking van de organisatie zijn belangrijk in het bepalen van werkwijze en financieringsvorm van de organisatie. Uit de focusgroepen en het circusloopbanenonderzoek bleek dat organisaties er soms bewust voor kiezen om niet-gesubsidieerd te worden. Het circusveld bestaat uit een combinatie van organisaties van kleine zelfstandige tot grote organisaties, die werken voor een groot publiek of juist voor een eerder nichepubliek. De diversiteit in werkingen zorgt voor een wisselende nood aan subsidiëring.

Het schrijven van een (goed) subsidiedossier vraagt tijd en kennis die niet elke circusprofessional voorhanden heeft. De doorlooptijd van een subsidie past ook niet binnen het ‘werkritme’ van elk project. Zeker in artistieke creaties zoeken sommige artiesten naar meer ruimte voor experiment. Projectmatig werken brengt uitdagingen met zich mee, zo kunnen niet alle taken zoals communicatie, administratie ... vergoed worden uit een subsidie. Wat zeker bij organisaties die op vrijwillige basis draaien een extra belasting met zich mee brengt.

In de focusgroep Professionalisering kwam naar boven dat het werken met structurele subsidies een andere impact heeft bij de verschillende soorten organisaties. Een structurele subsidie kan de nodige ademruimte bieden aan organisaties om personeel in dienst te nemen voor de uitvoering van deze taken. De omslag naar werkgeverschap zorgt echter ook voor de nodige administratie en kosten; niet elke organisatie kan die maken. Eens een organisatie personeel in dienst neemt, bereikt ze een ‘point of no return’, en kan ze niet meer schalen naar een vrijwillige werking waardoor een bepaald niveau van professionalisering en financiering ook noodzakelijk wordt.

Voor de circusateliers betekent een structurele subsidie leven, in plaats van overleven. Het biedt de mogelijkheid om in te zetten op een professioneel personeelsbeleid, een veiligheidsbeleid ... Ook bij circusgezelschappen kunnen structurele subsidies voor stabiliteit zorgen. Sommige gezelschappen maken echter de bewuste keuze om geen structurele subsidies aan te vragen, omdat het niet past bij hun manier van werken.

<sup>116</sup> Gwendolien Sabbe, “Let’s talk about the money - Cirque Plus & MAD Festival,” *Circusmagazine*, no. 80 (2024): 34–38.

Zo vertelt Bram Dobbelaere dat ze met hun gezelschap Cie Pol & Freddy geen structurele subsidies willen aanvragen “Dat heeft te maken met onze projectmatige manier van werken. Na een voorstelling zo een jaar of vijf te spelen, beginnen we zin te krijgen in iets anders.”<sup>117</sup>

### *Hypothese: de hefboomwerking van structurele subsidies.*

Werkingsubsidies lijken een hefboom te creëren voor het aantrekken van andere middelen. Organisaties met personeel kunnen slagkrachtiger zijn in het schrijven van subsidiedossiers en andere aanvragen, en kunnen op die manier gemakkelijker verschillende financieringsbronnen combineren dan organisaties zonder werkmiddelen.

Uit een analyse van de financiële gegevens van de structureel gesubsidieerde organisaties blijkt dat alle structureel gesubsidieerde circusorganisaties in de afgelopen beleidsperiode subsidies hebben ontvangen naast de werkmiddelen uit het Circusdecreet. Zo ontvingen 11 van de 16 structureel gesubsidieerde organisaties Vlaamse middelen buiten het circusdecreet, 13 ontvingen lokale subsidies en 5 Europese. Bij andere financieringsvormen zoals Tax Shelter zijn er ook niet-structureel gesubsidieerde gezelschappen die aanspraak maken, hoewel de drie structureel gesubsidieerde gezelschappen instonden voor 7 van de 23 overeenkomsten. Het is op dit moment niet mogelijk om de hypothese hard te maken aangezien er geen vergelijking met niet-structureel gesubsidieerde organisaties mogelijk is.

## ORGANISATIEMODELLEN

Binnen de circussector zijn verschillende organisatiemodellen mogelijk. Om subsidies aan te vragen binnen het Circusdecreet (en voor veel andere subsidievormen) moeten organisaties een rechtspersoonlijkheid zijn met een niet-commercieel karakter, zoals vzw's, gemeente/provincie of vennootschappen met een sociaal oogmerk. Binnen de circussector zijn veel organisaties daarom vzw's. Enkele organisaties zijn ingebed in een grotere structuur zoals bijvoorbeeld Circuswerkplaats Dommelhof, dat als publiekrechtelijk persoon onderdeel is van een provinciale overheid of CIRKLABO dat een onderdeel vormt van 30CC.

Volgens het Circusloopbanenonderzoek wordt de restrictie voor rechtspersoonlijkheden met een niet-commercieel karakter soms als beperking ervaren. “Dat wordt gezien als een moeilijkheid door artiesten in de ‘grijze zone’ tussen profit en non-profit: een deel van hun activiteiten is (potentieel) winstgevend, waardoor ze in principe als zelfstandige kunnen functioneren. Tegelijk is die stap voor velen erg groot: dit zorgt voor een grote onzekerheid en dit bemoeilijkt mogelijke aanvragen in het Circusdecreet.”<sup>118</sup>

Tijdens de focusgroep Professionalisering werd opgemerkt dat werken binnen een coöperatieve structuur kan leiden tot schaalvergroting en efficiëntie, waardoor kosten verlaagd kunnen worden en lastige, niet-vergoede taken gedeeld kunnen worden. Het samenwerken met anderen geeft ook mogelijkheden om uit te wisselen met peers. Tegelijk hebben circusorganisaties een sterk ontwikkelde identiteit die ze actief uitdragen. Sommige organisaties hebben schrik om dit eigen DNA binnen een coöperatieve structuur kwijt te raken.

<sup>117</sup> Gwendolien Sabbe, “Let’s talk about the money - Bram Dobbelaere,” *Circusmagazine*, no. 79 (2024): 26–29.

<sup>118</sup> Goffin et al., “Circusloopbanenonderzoek,” 60.

Daarnaast vraagt deze vorm van werken ook tijd, kennis en communicatie om goed te werken. Afhankelijk van de werking en het doel van de organisatie zijn grotere of kleinere structuren meer op hun plaats.

De circusateliers onderzoeken nieuwe samenwerkingsvormen om de grens van 10.000 deelnemersuren te overstijgen. Sommige circusateliers hebben ook deelwerkingen die onafhankelijk opereren, maar waarbij bepaalde zakelijke taken, zoals loonadministratie, wel gedeeld worden. Een voorbeeld hiervan is Circus Punt in Sint-Niklaas dat onder Circolito valt, maar toch een eigen werking heeft.

## ZAKELIJKE ONDERSTEUNING

Niet alleen circusprofessionals, maar ook circusorganisaties hebben nood aan meer zakelijke ondersteuning en omkadering. Professionalisering bij het beheer van een organisatie speelt zich op veel verschillende vlakken af: financieel beheer, verdienmodellen, privacy, integriteitsbeleid, personeelsbeleid, good governance ... Dit vraagt om complexe zakelijke, fiscale en juridische kennis en ervaring.

Zeker bij organisaties die projectmatig werken, is het moeilijk om al deze zaken structureel aan te pakken. Iemand in dienst nemen om de zakelijke aspecten op zich te nemen, is niet altijd financieel haalbaar. Maar zelfs organisaties die dit wel kunnen, botsen al snel op de grenzen van hun kennis. Tijdens de focusgroep Professionalisering werd aangehaald dat contact met peers belangrijk was om snel vragen te kunnen stellen en keuzes af te toetsen. De circussector heeft echter een tekort aan professionals met zakelijke profielen. In een artikel met Circusmagazine stelde twee zakelijk leiders hierover **“Als zakelijk leider word je geacht om op heel veel vlakken heel veel te weten, met best veel verantwoordelijkheid. En dan zijn, denk ik, de lonen in de sector niet zo dendereend. Ik denk dat we daardoor als sector gewoon heel zwak staan.”**<sup>119</sup> Daarnaast wordt er kennis verwacht over het veld en over het functioneren van de podiumkunstensector.

De circussector kent enkele spreidingsbureaus die gezelschappen ondersteunen in hun tourneeplanning en promotie. Spreidingsbureaus hebben expertise, kennis van speelplekken en een uitgebouwd netwerk. Het aanbod voor circus blijft echter redelijk beperkt, en er zijn weinig spreidingsbureaus die zich echt specialiseren in circus (voor een overzicht, zie hoofdstuk Beschrijving van de circussector). In het Circusloopbanenonderzoek staat **“Enkele kleine managementbureaus bieden ondersteuning op maat van gezelschappen. Het aanbod blijft beperkt en het financieel plaatje is voor deze bureaus niet eenvoudig gelegd.”**<sup>120</sup> Door de druk op uitkoopsommen is het voor de spreidingsbureaus niet eenvoudig om break even te draaien.

<sup>119</sup> Ine Van Baelen, “Esther Maas en Stefan Gevaerts stellen orde op zaken,” *Circusmagazine*, no. 76 (2023): 8–11.

<sup>120</sup> Goffin et al., “Circusloopbanenonderzoek,” 65.

## UITDAGINGEN VOOR DE VERDERE PROFESSIONALISERING VAN DE CIRCUSSECTOR

- Binnen de circussector vormen **financieel volhoudbare loopbanen** een grote uitdaging. Circusprofessionals hebben te maken met een onzeker en instabiel inkomstenpatroon, waarbij ze gebruikmaken van verschillende vergoedingssystemen. Veel van deze systemen bieden onvoldoende sociale bescherming. Bovendien voeren circusprofessionals veel noodzakelijke taken uit die niet worden vergoed. Bij het schrijven van subsidiedossiers houden circusartiesten rekening met fair pay, maar het risico bestaat dat ze hun eigen loon censureren in de aanvragen. Structurele subsidies hebben sommige organisaties in staat gesteld een professionele werking op te bouwen en hun medewerkers correct te verlonen, maar het aandeel structureel gesubsidieerde organisaties blijft beperkt binnen de sector.
- Circusorganisaties hebben nood aan een **diverse en gezonde financieringsmix**. Circusorganisaties hebben vaak een diverse financieringsmix, een combinatie van subsidies, alternatieve financieringsvormen zoals Tax Shelter en eigen inkomsten. Zeker voor circuscreaties moeten circusgezelschappen verschillende bronnen bijeenprokkelen zoals coproducties en creaties worden nog regelmatig gefinancierd door de inkomsten van artiesten uit een andere job. Traditionele circussen zijn afhankelijk van een voldoende grote publieksopkomst. Niet-structureel gesubsidieerde circusateliers zijn vooral aangewezen op eigen inkomsten. Alle organisaties worden geconfronteerd met sterk stijgende loon- en energiekosten.

### Suggestie voor verder onderzoek:

In deze LST werd een blik geworpen op de verschillende financieringssystemen binnen de sector en de verdeling van subsidies binnen het Circusdecreet.

Er is echter nog relatief weinig bekend over de bestaande businessmodellen en financieringsmix van circusorganisaties, waardoor het niet mogelijk was om hier diepgaand over te schrijven.

Bijkomend onderzoek zou de huidige toestand en belangrijkste noden en uitdagingen kunnen identificeren.

- (Structurele) subsidies bieden organisaties de kans om te groeien en te professionaliseren, en kunnen zakelijke medewerkers inzetten om subsidiedossiers te schrijven en op zoek te gaan naar vormen van alternatieve financiering waardoor ze verder kunnen professionaliseren. Dit veroorzaakt een **Mattheüseffect** binnen de sector. Zeker bij circusateliers groeit de kloof tussen de grotere structureel gesubsidieerde en de kleinere niet- gesubsidieerde circusateliers.

- Binnen de sector is er **nood aan zakelijke expertise**. Circusprofessionals krijgen vaak geen zakelijke skills aangereikt in hun opleiding, maar worden geconfronteerd met lastige administratieve en juridische kwesties. Op zoek gaan naar de juiste informatie vraagt tijd en kennis. Kleine organisaties hebben vaak niet de middelen om iemand in dienst te nemen of dit werk (deels) uit te besteden. Algemeen is er een tekort aan individuen met een zakelijk profiel. Er bestaan organisaties die zakelijke ondersteuning bieden, maar zij missen soms de nodige circusspecifieke kennis.
- De circussector vormt een **hecht, maar gesloten netwerk**. Circusprofessionals halen veel uit hun netwerk, de afstand tussen amateur en professional is klein en er bestaat een grote bereidheid om te delen, waardoor individuen binnen hun netwerk terecht kunnen met vragen. Tegelijk halen nieuwkomers aan dat het soms moeilijk is om toegang te krijgen tot het netwerk, en dat dit een grote tijdsinvestering vraagt.
- **Rollen zijn vaak fluïde** in de circussector. Artiesten zijn vaak maker, uitvoerend kunstenaar, coach, (zakelijk) leider ... Ook binnen circusateliers zijn medewerkers docent, rigger, administratief medewerker, coördinator etc. Deze fluiditeit van rollen zorgt ervoor dat circusprofessionals vaak betrokken zijn bij alle delen van een werking, tegelijk zorgt het voor een grote (mentale) druk.
- Er zijn weinig tot geen circusspecifieke opleidingen binnen het formeel onderwijs, wat de sector voor uitdagingen stelt rond **in- en doorstroom van circusprofessionals**. Voor circusartiesten bestaat er binnen Vlaanderen geen hogeschoolopleiding. Tegelijk is er ruimte voor autodidacten om een professionele (artistieke) praktijk te ontwikkelen. Voor veel andere beroepen zoals techniker, dramaturg, docent bestaan er geen specifieke circusopleidingen en binnen bestaande bredere opleidingen is er vaak geen aandacht voor circus. De sector organiseert intern verschillende opleidingen om dit tekort op te vangen, maar deze zijn afhankelijk organisaties binnen de sector en zijn vaak niet erkend. Veel circusprofessionals hebben hun kennis opgebouwd via workshops, informele contacten en ervaring.

#### Suggestie voor verder onderzoek:

De sector staat voor verschillende uitdagingen omtrent de doorstroom van geïnteresseerde jongeren tot circusartiest. Er bestaat geen formele artistieke opleiding voor circus in Vlaanderen. Een onderzoek naar de nood omtrent opleidingen zou de knelpunten in het huidige aanbod kunnen blootleggen. Een mogelijke onderzoekspiste is een haalbaarheidsstudie naar een Vlaamse masteropleiding circus.