



**SECTORCONVENANT 2016-2017
AFGESLOTEN TUSSEN DE VLAAMSE REGERING EN DE SOCIALE PARTNERS
VAN DE SECTOR VAN HET VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJF (PC 304)**

Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

en de sociale partners van de sector van het vermakelijkheidsbedrijf,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Leen Laconte, algemeen directeur van Overleg Kunstenorganisaties vzw

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Katrien Verwimp, voorzitter ACV-Transcom Cultuur;

Mevrouw Laurette Muylaert, nationaal secretaris ACOD Cultuur

Wordt overeengekomen wat volgt

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2016 tot en met 31 december 2017** een maximale toelage van **147.000,00 EUR** uit te betalen aan het **Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap, Saintelettesquare 19 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0478.402.416 - bankrekeningnummer: BE42 7765 9714 7154)** ter financiering van **1,5 VTE sectorconsulenten**.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst, door:

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector van het gemakbedrijf verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijk kader voor de sectorconvenants 2016-2017, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 1,5 VTE-sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Periodes van tijdskrediet of loopbaanonderbreking komen niet in aanmerking voor financiering tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1,5 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2017** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2018** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsindicatoren en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt tijdig aan de sector het modelformulier inzake de rapportering.

De sector van het gemakbedrijf werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

SECTORSCHETS

Enkele kerncijfers*

**de hierna volgende cijfers hebben verschillende bronnen, waardoor er niet altijd sprake is van dezelfde referentieperiode*

Algemeen

- **PC 304 of het Vermakelijkheidsbedrijf** omvat de sector van de professionele muziek (symfonische orkesten, muziekclubs, festivals, concertzalen, boekingskantoren, ...), podiumkunsten (theaterhuizen en -gezelschappen, dansgezelschappen, circus-groepen, musicalproducenten, ...) en live entertainment (clowns, kindersanimatie, goochelaars, ...). De voornaamste NACE codes zijn 90.01 (uitvoerende kunsten), 90.02 (ondersteunende activiteiten voor uitvoerende kunsten) en 90.04 (exploitatie van zalen).
- **PC 304** telde in 2014 **455 Nederlandstalige werkgevers**, gevestigd in het Vlaams of Brussels Hoofdstedelijk Gewest. 201 van deze werkgevers ontvingen in dat jaar subsidies van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport & Media van de Vlaamse Gemeenschap (44%).
- In 2014 waren er **2.768,56 VTE** actief in de sector, verdeeld over **6.141 personen**.
- **Gesubsidieerde organisaties** vertegenwoordigen meer dan **80% van de tewerkstelling in de sector**. Wijzigingen in het cultuurbeleid kunnen dus grote implicaties hebben op de tewerkstelling in de sector.
- De tewerkstelling is hoofdzakelijk **te situeren in centrumsteden**: Antwerpen Stad (40,76%), Brussels Hoofdstedelijk Gewest(18,83%) en Gent (15,72%), gevolgd door Brugge (4,13%), Mechelen (3,32%) en Kortrijk (2,37%).

Er zijn veel micro-organisaties in de sector (volgens de EU definitie van een KMO). **64,4%** van de werkgevers had in 2014 **maximum 10 werknemers** in dienst (**micro**), nog eens **29%** had er **maximum 50** in dienst (**klein**). In **VTE** gerekend had **88,6% minder dan 10 VTE** in dienst. Het bereiken van kleine organisaties is een belangrijk aandachtspunt in de werking van het SFP. Via verschillende contactmogelijkheden, zoals collega-groepen of digitale platformen lukt dit vrij goed, maar het blijft een grote inspanning om hen te overtuigen om verdere stappen te nemen wat betreft competentiebeleid, veilig werken of diversiteit.

Tijdelijke tewerkstelling

- Veel medewerkers in PC 304 zijn **tijdelijk tewerkgesteld**. **57,9%** van de werknemers van gesubsidieerde organisaties was in 2013 tewerkgesteld met een **tijdelijk contract**. Bij **artiesten** (werknemerscode 46) is dit **gemiddeld 81,7%**, bij de andere werknemersgroepen 35,8%. Tijdelijke contracten zijn vooral te vinden in

de jongste leeftijdsgroepen (jonger dan 30 jaar), maar **bij 50-plussers** bedraagt dit toch nog steeds **57,4% bij artiesten** en 14,7% bij de andere werknemersgroepen. Door het tijdelijke karakter van de tewerkstelling in de sector is de uitdaging des te groter om aandacht te vragen voor competentieontwikkeling. Dat geldt zowel voor de betrokken medewerkers als hun (tijdelijke) werkgevers. Het maakt tegelijkertijd de nood aan loopbaanbegeleiding op een gegeven moment in hun loopbaan acuter.

- De projectmatige tewerkstelling vertaalt zich ook in een **hoge in- en uitstroomgraad**. In 2007 bedroeg deze ruim 22%, waarvan een naar verhouding belangrijke groep in en uit de werkloosheid gaat.

Tewerkstelling van artiesten/kunstenaars

- **Bijna de helft (47,6%)** van de medewerkers in PC 304 verrichtte **artistieke prestaties** (werknemerscode 46) in 2014. 28,6% doet dit bij meer dan één werkgever in onze sector, een kleine groep was zelfs bij meer dan 5 verschillende werkgevers actief als werknemer in 2014. Door deze seriële tewerkstelling is de band met de werk/opdrachtgever sowieso wat losser, wat ook maakt dat er weinig of geen aandacht is voor competentieontwikkeling of loopbaanperspectieven. Het is ook uitzonderlijk dat er functioneringsgesprekken gehouden worden met artistieke medewerkers.
- **Slechts 12,9%** van de werknemers met artistieke prestaties was in 2014 **gedurende het volledige jaar voltijds in dienst** (minimum 260 werkdagen).
- In 2013 waren er over alle sectoren heen **3.143 werknemers met artistieke prestaties** met een hoofdactiviteit in het Vlaams Gewest. Dit vertegenwoordigt **993,67 VTE**. **70,9%** van deze prestaties werd verricht **in PC 304**.
- Er is al enkele jaren een **sterke trend naar tewerkstelling via uitzendkantoren (PC 322) en derde betalers (PC 337)**, hetgeen hoofdzakelijk geregistreerd wordt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Op Belgische niveau verliep in 2013 49,4% van de tewerkstelling (in VTE) van artiesten via werkgevers in PC 304, 35,7% gebeurde via uitzendkantoren of derde betalers. In de acties van het SFP houden we rekening met deze situatie. Zo stellen we onze opleidingen ook open voor werkzoekenden; in veel gevallen gaat om artiesten in-between-jobs, die dus op het moment van een opleiding werkzoekend zijn. Wij beschouwen in het algemeen iedereen die in opdracht van een werkgever uit de sector werkt als een onderdeel van de sector en proberen hen waar mogelijk te integreren in onze acties.
- Hiermee is nog niets gezegd over het **aantal zelfstandigen**. Ook deze groep zit al jaren in de lift: +50,1% aangeslotenen binnen de subbedrijfstaking "kunst" sinds 2011 voor activiteiten in hoofdberoep en +29,8% voor activiteiten in bijberoep.

Nationaliteit

- Uit de [Herkomstmonitor van 2015](#) blijkt dat 82,9% van de werknemers in PC 304 de Belgische nationaliteit heeft. **10,6%** van de werknemers heeft een **andere Europese nationaliteit** (gemiddeld 7,1% in Vlaanderen) en **6,5%** heeft een **niet-Europese nationaliteit** (gemiddeld 6,9% in Vlaanderen). Daarmee is de sector iets internationaler dan het gemiddelde in Vlaanderen, maar ook zeker niet uitzonderlijk.
- Er zijn **83 verschillende nationaliteiten** actief in de sector. De belangrijkste niet-

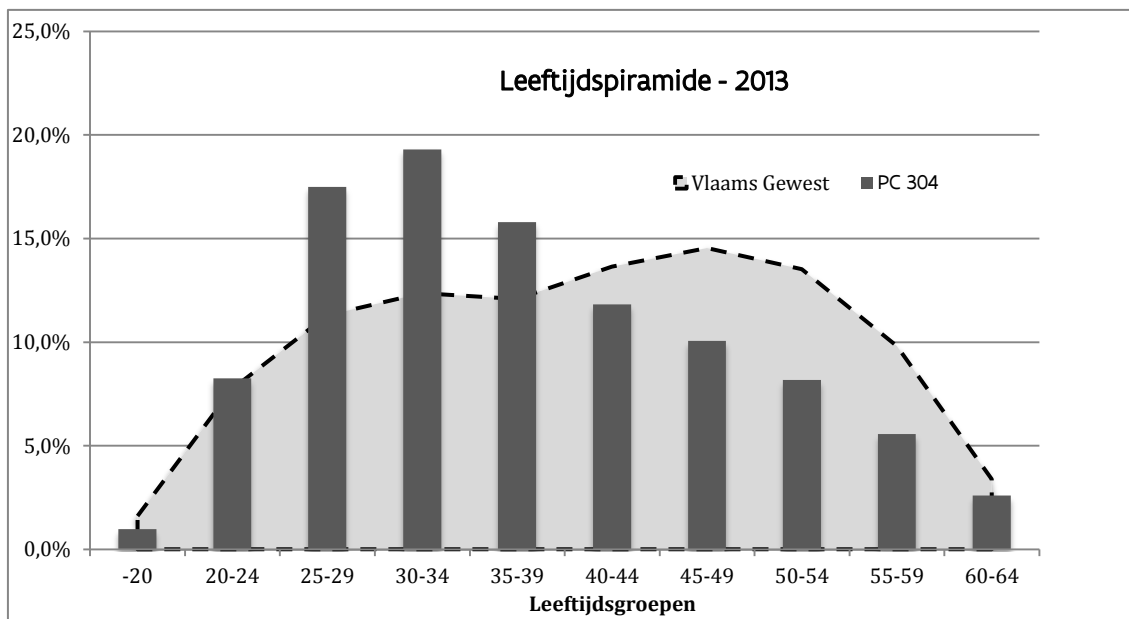
Belgische zijn in volgorde de Nederlandse, de Franse, de Spaanse, de Duitse en de Italiaanse.

Gender

- De genderverhoudingen in de sector wijken in het algemeen weinig af van het gemiddelde op de arbeidsmarkt, met in totaal **ongeveer 52,4% mannen en 47,6% vrouwen** in NACE codes 90.01, 90.02 en 90.04. Bekijken we dit echter verder in detail per leeftijdsgroep, dan is de verhouding omgekeerd bij de leeftijdsgroepen tot 30 jaar (54,7% vrouwen); bij de groep 30+ neemt het percentage vrouwen af tot 39,3% bij de groep 50 plussers.

Leeftijd

- Er is een **oververtegenwoordiging van de leeftijdsgroepen van 25 tot 39 jaar**, met een duidelijke terugval vanaf 35 jaar. Die terugval is op te merken zowel bij mannen als bij vrouwen.



uitdagingen voor de sector op korte en lange termijn

Vanaf 2017 begint een nieuwe subsidieperiode voor heel wat organisaties in de sector. Vlaams Minister van Cultuur Sven Gatz heeft al aangekondigd dat hij scherpe keuzes wil maken om organisaties voldoende financiële slagkracht te kunnen geven en tegelijkertijd versnippering en overproductie tegen te gaan¹. Hij wil langs de andere kant het ondernemerschap in de sector stimuleren, impulsen geven aan de digitalisering in de sector en tot slot de mogelijkheden voor aanvullende financiering verder uitdiepen. Samenwerkingen binnen de sector en met externe partners en sectoren zullen een belangrijke rol spelen om dit waar te kunnen maken. Het leidt geen twijfel dat het

¹ [Strategische visienota Kunsten](#)

gevoerde cultuurbeleid een impact zal hebben op de tewerkstelling in de sector. Dat bleek al door de besparingen op de lopende subsidies, die de verfreelancing in de sector verder hebben aangezwengeld. Langs de andere kant gaan organisaties in de sector hun commerciële werkingen verder uitbouwen en meer en meer gebruik maken van digitale toepassingen met betrekking tot planning, productie en communicatie (sociale media), waardoor nieuwe noden ontstaan rond competentieontwikkeling van medewerkers.

Ondanks de onzekere toekomst en de groeiende verfreelancing, ondervindt onze sector weinig tot geen problemen in het vinden van geschikte medewerkers. Voor het merendeel van de functies is er eerder sprake van een overaanbod, denk maar aan artistieke profielen, maar dat geldt evenzeer voor ondersteunende functies. Het feit dat onze sector als een aantrekkelijke werkgever wordt beschouwd, brengt echter ook enkele andere uitdagingen met zich mee.

bezin voor je begint

Veel scholieren en studenten voelen zich aangetrokken om te werken in de sector. Ze hebben bovendien de keuze uit een zeer breed aanbod aan mogelijke vooropleidingen die hen voorbereiden op een job in de sector. De verwachtingen met betrekking tot de beroepspraktijk zijn echter niet altijd even realistisch. We zetten daarom in op het goed informeren van leerlingen, studenten en ouders op momenten dat er een studie- of beroepskeuze dient te gebeuren. In dit vaak onevenwichtige spanningsveld van vraag en aanbod van jonge talenten is het stimuleren van talenten uit kansengroepen om te kiezen voor een loopbaan in onze sector een extra uitdaging.

van start met de juiste rugzak

Zeker voor beroepsgroepen die voornamelijk projectmatig werken in de sector, zoals uitvoerend kunstenaars en podiumtechnici, is een goede voorbereiding in de vooropleidingen belangrijk. Ze zijn namelijk meer en meer zelf verantwoordelijk voor hun loopbaan en dienen voldoende ondernemende competenties te bezitten om hun beroepspraktijk duurzaam uit te kunnen bouwen. Die voorbereiding ontbreekt nu meestal. Een kwalitatieve stage tijdens de vooropleidingen is cruciaal om met de juiste verwachtingen (en competenties) aan de slag te kunnen gaan. Wij zien een belangrijke taak voor ons om er enerzijds voor te pleiten om ruimte te voorzien voor werkplekieren in de verschillende vooropleidingen en anderzijds de nodige initiatieven te nemen om kwalitatieve leerwerkplekken waar te kunnen maken. Het nieuwe kader rond duaal leren biedt daarnaast mogelijk extra kansen voor onze sector.

Een betere samenwerking met onder meer de artistieke vooropleidingen is een belangrijke schakel in een goede voorbereiding. Een startpunt is voor ons de opstelling van beroepskwalificatiedossiers, waar we in 2016-2017 van start gaan met een hele reeks artistieke beroepen. In een structureel overleg met het Hoger Kunstonderwijs willen we problematieken uitwisselen, maar vooral aan oplossingen werken, in samenwerking met andere partnerorganisaties en steunpunten in onze sector.

duurzame loopbanen

Eens werkzaam in de sector ligt een andere belangrijke uitdaging in het uitbouwen van duurzame loopbanen in onze sector. Er zijn namelijk heel wat mensen die afhaken vanaf

35 jaar.

Om tot duurzame loopbanen te komen in de sector zetten we in op drie assen:

- het **versterken van competentiebeleid** bij werkgevers, door onder meer een lerend netwerk van HR managers en aandacht voor praktijkgerichte HR topics in het sectoraal opleidingsaanbod. In het kader van het VIA akkoord voor gesubsidieerde kunstorganisaties in de sector wordt er in 2015 een sectorale competentie- en talentmanagementtool ontwikkeld, die de basis zal vormen voor een aangepast opleidingsaanbod en een begeleiding op maat om dit te implementeren in organisaties. In de uitrol zullen we in het bijzonder aandacht hebben voor de kleine organisaties in de sector en voor culturele en maatschappelijke diversiteit.
- het aanbieden van een **dynamisch sectoraal opleidingsaanbod**, op maat van de noden en behoeftes van de verschillende beroepsgroepen in de sector. Wij besteden hierbij in het bijzonder aandacht aan een specifiek aanbod voor freelancers, nieuwe digitale toepassingen en opleidingen die het ondernemend denken in de sector kunnen stimuleren.
- het **sensibiliseren van werkgevers en werknemers rond psycho-sociale risico's**. Er is heel wat te doen rond burnouts in de sector, maar er is nog geen onderzoek rond gebeurd. Daar zouden we mee starten om op basis daarvan een dienstverlening uit te werken die werkgevers ondersteunt om hier een beleid rond op te zetten.

Omdat loopbanen van uitvoerend kunstenaars extra aandacht vragen en binnen een specifieke context verlopen (denk maar aan dansers of circusartiesten, maar even goed aan musici en acteurs op leeftijd), hebben wij enkele jaren geleden een loopbaanbegeleidingsproject gestart: INTER.MEZZO. Sinds begin 2015 zijn wij ook een erkend loopbaanbegeleidingscentrum. In het kader van het sectorconvenant gebruiken we onze ervaringen in deze trajecten als voorbeeld om mensen te sensibiliseren rond duurzame loopbanen. Geen overbodige luxe als je denkt aan de vaak onzekere en onderbroken tewerkstelling in de sector.

een spiegel van de samenleving

Kansengroepen zijn in onze sector nog steeds ondervertegenwoordigd. Om vooruitgang te boeken, zijn extra inspanningen nodig op veel terreinen tegelijkertijd, die dikwijls slechts op lange termijn resultaat zullen opleveren.

Zeker de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden in onze sector is niet altijd evident. Eén van de factoren die meespelen is een cultuuraanbod dat vertrekt van een beperkt aantal culturele referentiekaders. Dit is ook merkbaar in de artistieke vooropleidingen (KSO, DKO en HKO) waar etnisch-culturele minderheden amper vertegenwoordigd zijn. Met het VIA akkoord voor de kunsten hebben we een projectmedewerkster geëngageerd die werkt rond de stimulering en verbreding van de culturele diversiteit in de tewerkstelling van de sector.

Ook rond de andere prioritaire kansengroepen (mensen met een beperking, ouderen, kort- en middengeschoolden) is extra aandacht nodig. Onze aandacht gaat daar in eerste instantie naar de manier van aanwerven. Door het grote aantal hoofdzakelijk jonge, hooggeschoolde kandidaten komen kansengroepen er vaak niet aan te pas. Als vacatureplatform hebben we een goede ingang om werkgevers te wijzen op het belang

van duidelijke vacatureberichten gebaseerd op competenties en een bredere spreiding ervan. Bij de vernieuwing van onze website, die voorzien is in 2016, is dit een belangrijk aandachtspunt.

uitvoerder van het sectorconvenant: **Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap**

* 4,7 VTE, waarvan **1,5 VTE sectorconsulenten** (de dato 30.09.2015)

* **Fonds voor Bestaanszekerheid** voor PC 304 sinds 01.01.2001

* heffing op risicogroepen: **0,10 %**

* beheer **aanvullend sectoraal pensioen**

* uitvoerder **Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) voor gesubsidieerde kunstorganisaties** vanaf 2012

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten (zie prioriteitenfiches):

Hier vermeldt u welke prioriteiten de sector definieert. Dit kan meer of minder dan 4 prioriteiten zijn. Hou hierbij rekening met het volgende:

Elke sector heeft dus een aparte prioriteit die focust op diversiteit en discriminatie en die ook een overzicht geeft van hoe (via welke acties) de sector de aandacht voor diversiteit en discriminatie verweeft in de verschillende prioriteiten die naar voren worden geschoven in het sectorconvenant.

algemeen

prioriteit 1: kwantitatieve en kwalitatieve opvolging van de sectorale arbeidsmarkt

aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

prioriteit 2: een beter geïnformeerde studie- en beroepskeuze

prioriteit 3: competentieversterking van leerlingen en studenten door werkplekleren

prioriteit 4: verbeterde afstemming met de vooropleidingen

competentiebeleid – werkbaar werk

prioriteit 5: competentieversterking werknemers en werkzoekenden

prioriteit 6: stimuleren van competentiebeleid bij werkgevers

prioriteit 7: stimuleren van het loopbaandenken

evenredige arbeidsdeelname

prioriteit 8: stimuleren van kansengroepen om te kiezen voor een loopbaan in de artistieke sector

Prioriteit 1: Kwantitatieve en kwalitatieve opvolging van de sectorale arbeidsmarkt

Motivatie

Wij vinden het belangrijk om onze prioriteiten en acties te baseren op trends en evoluties die we vaststellen op onze arbeidsmarkt. Hiervoor maken we gebruik van verschillende statistische bronnen. Door het stimuleren van academisch onderzoek willen we deze kwantitatieve gegevens ook kwalitatief verder onderbouwen.

We hebben in het bijzonder aandacht voor de situatie van freelancers in onze sector, in welk statuut ze ook werken. Ook diversiteitsindicatoren volgen we op de voet, zoals gender, leeftijd en nationaliteit/afkomst.

Resultaatsindicator

Jaarlijks zal er één jaarrapport opgemaakt worden over de sectorale arbeidsmarkt dat ter beschikking zal gesteld worden van de sociale partners, de sector, het beleid, betrokken onderwijsverstrekkers en andere relevante intermediairen.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: jaarlijks rapport over de sectorale arbeidsmarkt

Wij hebben een dataset ontwikkeld met sectorgerelateerde data van onder meer de KSZ, VDAB (werkzoekenden), het Ministerie van Onderwijs (Statistisch jaarboek), beschikbare sociale balansen en eigen gegevens (vacaturebank, deelname aan opleidingen, tewerkstelling). Deze gegevens maken het mogelijk om evoluties op onze arbeidsmarkt nauwer op te volgen. Waar mogelijk splitsen we de data op volgens beroepsgroep. In de opbouw van de data hebben we een bijzondere aandacht voor leeftijd, gender, etnisch-culturele diversiteit en, waar mogelijk, personen met een beperking. Ook de algemene positie van kunstenaars (werknemerscode 46) op de arbeidsmarkt volgen we nauw op. Deze monitor wordt jaarlijks geüpdatet en verspreid onder de sociale partners, de sector, het beleid, betrokken onderwijsverstrekkers en andere relevante intermediairen.

Omdat het cultuurbeleid een grote invloed heeft op de tewerkstelling in de sector, onderzoeken we met enkele partnerorganisaties of het niet zinvol is om te komen tot een cultuurindex, zoals in [Nederland](#) en [de VS](#), waarin kwantitatief wordt opgevolgd hoe het gesteld is met de sector, waarover teruggesproken kan worden naar het beleid. Onze input ligt op het gebied van opleiding en tewerkstelling.

Timing

jaarlijks communicatiemoment in december

betrokken partners

statistische diensten van RSZ, KSZ en VDAB, het Ministerie van Onderwijs, Syntra, het Departement WSE, [Kunstenpunt](#)

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

gegevens opvragen, verwerken en delen

Actie 2: stimuleren onderzoek naar artistieke arbeidsmarkt

We willen het academisch onderzoek vanuit hogescholen en universiteiten naar de sector verder blijven stimuleren. Een lijst met mogelijke onderzoeksonderwerpen zal jaarlijks verstuurd worden naar relevante opleidingen. Hiertoe werken we zoveel mogelijk samen met de [Wetenschapswinkel](#), maar we nemen ook rechtstreeks contact met de relevante personen binnen de hogescholen en universiteiten die onze onderzoeksvragen aan studenten en onderzoekers kunnen voorleggen.

Wij maken daarnaast deel uit van het Onderzoekspatform Kunsten, dat gecoördineerd wordt door het [Kunstenpunt](#). Bedoeling van het platform is het lopend onderzoek inventariseren en waar nodig op elkaar afstemmen.

Timing

jaarlijks door te sturen lijst met onderzoeksvragen in september en oktober.

betrokken partners

hogescholen en universiteiten, [Wetenschapswinkel](#), [Kunstenpunt](#)

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

opstellen van lijst met contactpersonen, doorsturen onderwerpen, het begeleiden van studenten

Prioriteit 2: Een beter geïnformeerde studie- en beroepskeuze

Motivatie

De sector kent (voorlopig) geen instroomproblematiek: voor de meeste beroepsgroepen is er eerder sprake van een overaanbod. Daarbij komt dat de werkcontext van sommige beroepen door de meer en meer projectmatige tewerkstelling in de loop der jaren veranderd is. Omdat wij het belangrijk vinden dat scholieren en studenten met de juiste verwachtingen een keuze maken voor een loopbaan in onze sector, willen we hen correct informeren over de uiteenlopende studiemogelijkheden en over de beroepen die ze later hopen uit te oefenen.

Resultaatsindicator

Er zullen jaarlijks 3 beroepsgetuigenissen opgemaakt worden.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: deelname aan evenementen rond studie- en beroepskeuze

Samen met enkele sectoren die al jarenlang deelnemen aan de SID-in beurzen, heeft het SFP een werkgroep gevormd om na te denken over een betere visibiliteit van sectoren op de beurs, maar ook breder over de rol van sectoren in het studie- en beroepskeuzeproces. De kerngroep, die ook bestaat uit de vastgoed- en logistieke sector, coördineert de uitwisseling tussen deelnemende sectoren en neemt initiatieven om tot meer coherentie te komen. Verder willen we ook het beleid informeren over mogelijke actiepunten, zoals vb aandacht voor studie- en beroepskeuze opnemen als eindterm in het secundair onderwijs.

Door het afhaken van andere sectoren de laatste jaren stelt zich de vraag of onze aanwezigheid nog relevant is indien er geen bijkomende inspanningen kunnen gebeuren naar de doelgroep die de SID-in beoogt (vb. werkzoekenden, vierde en/of vijfdejaars leerlingen, volwassenen die (terug) willen gaan studeren) en het werken aan meer geïntegreerde informatie over opleidingen én beroepen. Momenteel ontbreekt een structurele link tussen opleidingen en beroepen die uitgeoefend kunnen worden met de competenties die in opleidingen verworven zijn. Deze zou leerlingen in staat stellen een beter geïnformeerde keuze kunnen maken die studies en het daaropvolgende werk combineert, waar nu eerder sprake is van oriëntatietesten met betrekking tot hetzij (hoger) onderwijs, hetzij beroepen (VDAB), maar niets geïntegreerd. Dit zou nochtans de mogelijkheid bieden om geïntegreerde tools/(zelf)testen te ontwikkelen, die optimaal vertrekken van de leefwereld van jongeren. Op basis van zijn of haar interesse zouden jongeren dan ook wegwijs gemaakt kunnen worden in de uiteenlopende standhouders op een beurs zoals de SID-in.

In 2016 nemen we in principe deel aan alle SID-in's, voor 2017 hangt het af van de verdere profilering van de SID-in of we nog al dan niet deelnemen.

We nemen naast de SID-in deel aan andere relevante evenementen die een rol spelen in studie- en beroepskeuze, zoals de afstudeerbeurs van de Associatie Universiteit Gent en de Jobbeurs van de KULeuven. De deelname aan andere evenementen zal ad hoc bekeken worden.

Timing

elk voorjaar

betrokken partners

CLB's, Ministerie van Onderwijs, hogescholen en universiteiten, andere sectoren

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

deelname aan relevante evenementen, ad hoc deelname aan voorbereidende initiatieven van deze evenementen

Actie 2: informeren over studiemogelijkheden en beroepen

Om iedereen die de ambitie heeft om te werken in onze sector correct te informeren over de studiemogelijkheden en de concrete inhoud van de beroepen in onze sector, nemen wij volgende initiatieven:

- op onze [website](#) bieden we een overzicht van de diverse vooropleidingen die al dan niet rechtstreeks leiden naar een bepaald beroep in de sector
- om beroepen bevattelijker voor te stellen, nemen we op onze website [beroepsgetuigenissen](#) op. Dit kunnen ook **beroepenfilmmpjes** zijn die aanvullend zijn op hetgeen VDAB al heeft gemaakt. Wij zullen vragen om deze ook mee te verspreiden via VDAB of www.onderwijskiezer.be
- vooropleidingen kunnen een beroep op ons doen om **bedrijfsbezoeken** te organiseren of om een beroepsbeoefenaar te laten getuigen.
- wij vullen de informatie over de beroepen in onze sector verder aan op www.onderwijskiezer.be en bewaken de linken tussen opleidingen en beroepen die daarin gelegd worden.

Timing

doorlopend

betrokken partners

CLB's

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

aanvullen van informatie, contacten leggen en bezoeken organiseren

Prioriteit 3: Competentieversterking door werkplekieren

Motivatie

Een competentie is maar verworven indien je opgedane kennis en vaardigheden ook kan toepassen in de praktijk. Niet alleen wat tijdens het werkplekieren geoefend kan worden is hierbij belangrijk, het kan tevens de opstap zijn naar een eerste netwerk binnen de sector: een belangrijke troef. Een cruciale factor bij kwaliteitsvolle stage- en werkervaringsplaatsen is een duidelijke communicatie tussen werkgevers, opleidingen en leerlingen of studenten over de competenties die geacht worden geoefend of aangeleerd te worden. Daar ontbreekt het dikwijls nog aan, ook in onze sector.

Resultaatsindicator

Wij publiceren jaarlijks 100 leerwerkplekken (stageplaatsen, werkervaringsplaatsen, ...) op onze website, waarvan 50 uit PC 304.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: platform voor leerwerkplekken

Onze [website](#) is hét platform om vraag en aanbod met betrekking tot werkplekieren binnen onze sector met elkaar in contact te brengen (stageplaatsen, duaal leren, ...). We gaan werkgevers verder stimuleren om hun leerwerkplekken naar ons door te sturen en tegelijkertijd brengen we de relevante contactpersonen van de respectievelijke opleidingen op de hoogte van het aanbod in onze sector. Waar relevant zullen we werkgevers ook attent maken op WeLP.

Timing

doorlopend

betrokken partners

CLB's, scholen, Syntra, hogescholen, universiteiten, werkgevers. VDAB

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

aanvullen van beschikbaar aanbod, contacten leggen

Actie 2: stimuleren kwalitatieve leerwerkplekken

Wij zijn betrokken in het project Werkplek 21 van SYNTRA Vlaanderen, waar we deel uitmaken van de werkgroep flexibele trajecten.

Indien er in de aanloop naar de implementatie van het nieuwe kader rond duaal leren in september 2017 nog andere opportuniteiten opduiken zullen we hierop intekenen. Wij zullen mee nadenken over beroepen die zich lenen tot het duaal systeem en zullen het nodige doen om dit te kunnen verwezenlijken.

Jaarlijks organiseren we een opleiding werkplekcoach om de kwaliteit van leerwerkplekken te verbeteren. Bij de uitrol van ontwikkelde competentie- en talentmanagementtool zullen we ook aandacht besteden aan hoe een organisatie hiermee een leercultuur kan creëren.

Timing

doorlopend

betrokken partners

SYNTRA Vlaanderen

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

aanbrengen sectorale eigenheden, ervaringen met Cue One Go delen, sector consulteren

Prioriteit 4: Verbeterde afstemming met vooropleidingen

Motivatie

Het aanbod aan sectorspecifieke vooropleidingen die de uitoefening van een beroep in onze sector beogen, is zeer breed en dit op zowat alle ladders van de Vlaamse kwalificatiestructuur, gaande van grime in het volwassenenonderwijs tot masters in muziek, van professionele bachelors in popmuziek tot podiumtechnicus in Leertijd. Zeker voor artistieke talenten is een vlotte doorstroom uit voorgaande opleidingen, zoals het KSO of het DKO, van belang. Voor elk van deze opleidingen is het belangrijk dat zij voldoende voorbereiden op de actuele beroepspraktijk en de nieuwe technologieën die daarin gebruikt worden. Wij willen hiertoe het aanspreekpunt zijn voor de respectievelijke vooropleidingen en actief overleg initiëren. Openheid naar cultuuruitingen met andere achtergronden is hierbij voor ons een extra aandachtspunt.

Resultaatsindicator

Jaarlijks één overleg met artistieke en één met podiumtechnische vooropleidingen

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: afstemmen met artistieke vooropleidingen

Het hart van onze sector bestaat uit artistieke beroepen: musici, acteurs, componisten, regisseurs en vele andere. Het is voor ons van groot belang dat de opleidingen die hen voorbereiden, afgestemd zijn op de actuele verwachtingen van werkgevers. Gezien de vaak projectmatige tewerkstelling van deze beroepsgroepen is het tevens een noodzaak dat studenten die in de sector aan de slag willen gaan, geïnformeerd zijn over hoe ze een eigen beroepspraktijk moeten opstarten en welke ondersteunende organisaties in de sector hen hierbij kunnen helpen. Hiertoe voorzien we:

- een structureel **overleg** met het Hoger Kunstonderwijs binnen de VLHORA
- een **lespakket** op maat over de beroepspraktijk samengesteld met partnerorganisaties uit de sector, zoals oKo, vakbonden, [Kunstenpunt](#), [poppunt](#) en [Kunstenloket](#).

In het overleg willen we in het bijzonder **aandacht** vragen **voor de participatie van kansengroepen**, meer bepaald etnisch-culturele minderheden. Zolang deze groepen ondervertegenwoordigd blijven in de artistieke vooropleidingen is het erg moeilijk hun tewerkstelling in onze sector te verbeteren, maar daartoe zullen ook cultuuruitingen met andere achtergronden de nodige erkenning moeten krijgen. Met het VIA akkoord hebben we een projectmedewerkster geëngageerd, waarmee we samen deze actie zullen uitvoeren.

Naast het Hoger Kunstonderwijs richten we ons ook op de voorgaande opleidingen zoals het KSO en het **DKO**. Dit laatste zal binnenkort hervormd worden. Aangezien het DKO de humus is waar creatieve talenten ontluiken, waarvan een klein gedeelte uiteindelijk verder studeert en professioneel artiest wordt of wil worden, is ook daar de openheid naar cultuuruitingen die vertrekken van andere culturele referentiekaders van groot belang, om ook artistieke talenten uit etnisch-culturele minderheden te kunnen aanspreken. Wij zullen het beleid opvolgen en blijven wijzen op dit belang en samenwerkingsverbanden aangaan met Academies die hierin verdere stappen willen zetten.

Met **andere artistieke opleidingen** die rechtstreeks kunnen leiden naar een beroep in de sector, zoals grime, theaterkostuumontwerp, scenografie of regie, kan ad hoc overleg opgestart worden in functie van voorliggende vragen.

Timing

doorlopend, lespakket beschikbaar vanaf najaar 2013

betrokken partners

onderwijskoepels, Departement Onderwijs, hoger kunstonderwijs, Syntra, Kunstenloket, Kunstenpunt, poppunt, VLHORA

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

opvolgen, overleg samenroepen, reacties opstellen

Actie 2: afstemmen tussen podiumtechnische vooropleidingen

Er bestaat al enkele jaren een vruchtbaar overleg tussen de diverse podiumtechnische vooropleidingen. Dit zetten we uiteraard verder. Minstens eenmaal per jaar roepen we alle vooropleidingen podiumtechnieken (ook de werkzoekendenopleidingen) samen om ervaringen uit te wisselen en eventuele problematieken te bespreken.

Timing

doorlopend

betrokken partners

vooropleidingen (TSO, DBSO, Syntra, hogescholen, VDAB/Actiris), Vormelek, VIVO, [STEPP](#)

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

overleg samenroepen, ad hoc acties uitwerken

Actie 3: afstemmen met opleidingen cultuurmanagement

Op dit moment bestaan er vijf opleidingen "cultuurmanagement" en dit op verschillende onderwijsniveaus: één professionele bachelor, één master, twee postgraduatoren en één management school. Aangezien hier (toekomstige) werkgevers (kunnen) opgeleid worden, willen we er de werking van het sectorfonds toelichten met extra aandacht voor de tewerkstelling van kansengroepen.

Timing

doorlopend

betrokken partners

KHBO, Universiteit Antwerpen, Hogeschool Gent, Antwerp Management School, Vives

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

contact leggen, lespakket opstellen, presenteren

Actie 4: opmaken beroepskwalificatiedossiers

Wij voorzien om in 2016-2017 volgende beroepen te beschrijven in een beroepskwalificatiedossier:

- vertolkend acteur – creërend acteur
- vertolkend poppenspeler – creërend poppenspeler
- vertolkend circusartiest – creërend circusartiest
- vertolkend variété-artiest – creërend variété-artiest
- vertolkend danser – creërend danser
- vertolkend muzikant – creërend muzikant
- zanger
- componist
- regisseur
- choreograaf
- dirigent
- artistiek participatief medewerker
- kostuumontwerper
- geluidsontwerper
- beeldontwerper
- lichtontwerper
- scenograaf

Mochten er andere dossiers opgestart worden door andere sectoren rond beroepen die ook voorkomen in onze sector zullen we ad hoc bekijken of we mee helpen ontwikkelen of kunnen onderschrijven. In de opmaak van deze dossiers zullen we waar mogelijk refereren aan het werk dat we gedaan hebben in de Reference Group Arts, Entertainment and Recreation in de **ESCO** ontwikkeling. Daarnaast zijn we ook betrokken bij de **Sector Skills Council** van de Live Performance en Audiovisual sectoren. Hierin is onder meer aandacht voor toekomstige vaardigheden, maar wordt er ook uitgewisseld over de actuele situaties in de sectoren in de verschillende Europese lidstaten en hoe dit de benodigde vaardigheden beïnvloedt.

Timing

2016-2017

betrokken partners

Ministerie van Onderwijs, B-ESA, Kunstenpunt, Circuscentrum, sociale partners, andere beroepsorganisaties

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

opmaak dossiers, sector bevragen, experts consulteren

Prioriteit 5: Competieversterking van werknemers en werkzoekenden

Motivatie

De competenties van onze werknemers verder versterken is voor ons een blijvend actiepunt. Wij blijven inzetten op een dynamisch sectoraal opleidingsaanbod, omdat werkgevers uit de sector meer geneigd zijn werknemers naar opleidingen te sturen die aangepast zijn aan de sector, met als bijkomend voordeel dat de andere deelnemers meestal ook werken in het bredere culturele veld (netwerking). Om zoveel mogelijk medewerkers aan te spreken, stimuleren we in-company opleidingen. Gezien de projectmatige tewerkstelling in de sector voorzien we ook steeds plaatsen voor werkzoekenden die een gefundeerde motivatie kunnen voorleggen. Hiervoor werken we samen met VDAB.

Resultaatsindicator

Jaarlijkse deelname van minimum 500 deelnemers aan de eigen opleidingen, waarvan 400 uit PC 304 van minstens 50 verschillende werkgevers.

Actie 1: dynamisch opleidingsaanbod op maat van de sector

Om het sectorale opleidingsaanbod optimaal af te stemmen op de noden en behoeftes wordt het aanbod tweemaal per jaar opgesteld, waarbij rekening gehouden wordt met suggesties die gedurende het voorgaande halfjaar zijn gedaan en dit uiteraard binnen het vastgestelde budgetkader. Om de kwaliteit van de opleidingen te bewaken, worden de deelnemers na afloop van elke opleiding bevroegd, zowel over de lesgever als over de lesinhoud.

In 2014 organiseerden we 55 opleidingen, waarvan 25 in-company. Afhankelijk van de specifieke vraag uit de sector is dit de orde van grootte waarnaar we streven. In 2016-2017 bekijken we of we ons aanbod kunnen uitbreiden naar ondernemerschap, veiligheid en welzijn (vb. psycho-sociale risico's) en specifieke opleidingen gericht naar freelancers. Ook de uitrol van de sectorale competentie- en talentmanagementtool zal tot een uitbreiding in ons aanbod zorgen. Opleidingen zoals werkplekcoach of leidinggeven voor starters blijven standaard in ons aanbod zitten. Vanaf 2016 zullen we ook bekijken of we bepaalde opleidingen in samenwerking met mediarte.be kunnen organiseren.

Lerenden en leerkrachten/docenten die een lesopdracht hebben in een opleiding die rechtstreeks leidt naar een beroep in de sector kunnen gebruik maken van ons opleidingskrediet. In 2014 waren dit er 3 in totaal.

Naast het eigen opleidingsaanbod komt het SFP ook financieel tussen voor **opleidingen georganiseerd door derden**, hetgeen een groeiend succes kent. Wanneer we onze website zullen vernieuwen in 2016 gaan we aanvragers van dit type premie bevragen om feedback te geven over de gevolgde opleidingen en wanneer positief, aanbevelingen te doen naar collega's in de sector.

Timing

doorlopend

betrokken partners

VDAB, [STEPP](#), [mediarte.be](#), opleidingsorganisaties

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

organiseren sectoraal opleidingsaanbod

Actie 2: verderzetting samenwerkingsakkoord met VDAB

Gezien de projectmatige tewerkstelling van veel beroepsgroepen in de sector vallen veel werknemers terug op de werkloosheid, in afwachting van een volgende opdracht. We willen ons **opleidingsaanbod** daarom ook voor hen open stellen, zodat ze in tussentijd hun competenties kunnen versterken. Tot nog toe beperkten we de aanwezigheid van **werkzoekenden** tot 2 plaatsen per opleiding, uitgezonderd de opleidingen voor artiesten, waar er geen limiet was. Gezien het groeiend aantal freelancers, willen we de mogelijkheden voor deze groep uitbreiden. Omdat in de meeste gevallen deze freelancers werkzoekend zijn op het moment van de opleiding, komt de VDAB tussen voor de opleidingskosten.

Er is een **permanent overleg tussen VDAB en de sector** bij initiatieven met betrekking tot beroepsgroepen die hoofdzakelijk actief zijn in onze sector, waarbij in de mate van het mogelijke rekening wordt gehouden met de vaak projectmatige beroepspraktijk. Zo kan er ad hoc afstemming zijn met de dedicated consultants of een update van de deelwebsite [vdab.be/creatief](#).

Bij de ontwikkeling van de nieuwe website van het SFP zal ook bekeken worden of onze **vacaturedatabank gelinkt** kan worden **met deze van VDAB**. Dit zal gebeuren in samenspraak met [mediarte.be](#), die eveneens een vacaturedatabank hebben.

Timing

doorlopend

betrokken partner

VDAB, [mediarte.be](#)

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

doorgeven deelname werkzoekenden aan VDAB, overleg en feedback geven

Actie 3: samenbrengen van collega-groepen

We hebben reeds collega-groepen samengesteld van personeelsverantwoordelijke en de interne preventieadviseurs, maar we gaan bekijken of ook andere functiegroepen de behoefte hebben om collega's te ontmoeten. We denken aan daarbij nog bv aan **communicatiemedewerkers**. Door deze collega-groepen blijven we enerzijds op de hoogte van de belangrijkste (opleidings)noden, maar anderzijds biedt het ook de mogelijkheid om bepaalde thema's naar voor te schuiven, zoals diversiteit. Een digitale ontmoetingsplek behoort eveneens tot de mogelijkheden. Er is een gelijklopende beweging bij de cultuur- en gemeenschapscentra in PC 329, dus we gaan in 2016 bekijken in hoeverre we beide initiatieven op elkaar kunnen afstemmen.

Voor deelnemers biedt zo'n collega-groep uiteraard ook de kans om van elkaar te leren.

Timing

doorlopend

betrokken partner

afstemmen met oKo, VVC, LOCUS en Kunstenpunt

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

organiseren ontmoetingen, uitnodigen experts, beheren digitaal platform

Prioriteit 6: Het stimuleren van competentie- en preventiebeleid bij werkgevers

motivatie

Er zijn twee belangrijke redenen waarom we vanuit het sectorfonds sterk blijven inzetten op het stimuleren van competentiegericht HR-beleid bij werkgevers. Langs de ene kant willen we onze werknemers duurzame loopbanen kunnen aanbieden, met extra aandacht voor de beroepsgroepen die vaak projectmatig in dienst zijn. Langs de andere kant is er meer aandacht nodig voor een competentiegericht aanwervingsbeleid, met aandacht voor kansengroepen. Hierbij zijn er drie aandachtspunten: het competentiegericht opstellen van een vacature, het breder gebruik van niet-sectorespecifieke vacaturekanalen en competentiegerichte selectie-gesprekken.

Resultaatsindicator

Jaarlijks organiseren we één lerend netwerk rond actuele HR topics.

Actie 1: lerend netwerk HRM in de artistieke sector

In het najaar van 2010 zijn wij van start gegaan met een lerend netwerk rond HRM in de artistieke sector dat éénmaal per jaar HRM verantwoordelijken samenbrengt rond thema's die ze zelf naar voor schuiven. Wij zorgen er wel voor dat er ook geregeld aandacht gemaakt wordt voor kansengroepen.

Momenteel zijn er een kleine 60 deelnemers, zowel van kleine als grote organisaties en verspreid over verschillende kunstdisciplines (theatergezelschappen, muzikensembles, de Vlaamse Opera, ...). Voor de totstandkoming van deze convenant is er ook feedback gevraagd van deze groep.

Timing

doorlopend.

Partners

werkgevers

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

faciliteren overleg, zoeken van externe expertise waar nodig

Actie 2: bredere spreiding competentiegerichte vacatures

De [sectorale vacature databank](#) is een belangrijk onderdeel van de werking van het sectorfonds. Dit stelt ons in staat om de evoluties op onze arbeidsmarkt (vraag, verwachte competenties, knelpunten) beter op te volgen, maar het is ook een opportuniteit om te werken aan een beter, competentiegerichter aanwervingsbeleid. Zo stimuleren we werkgevers om aan ons doorgestuurde vacatures ook te posten op generieke vacaturekanalen (VDAB of Actiris) en kanalen gericht op kansengroepen (Jobkanaal).

Timing

doorlopend

betrokken partners

VDAB, Actiris, Jobkanaal, mediarte.be

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

informereren werkgevers, ondersteunen waar gevraagd

Actie 3: ondersteunen preventiebeleid van psycho-sociale risico's

Op 1 september 2014 werd de federale wetgeving gericht op de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer uitgebreid tot alle psychosociale risico's. Dit verplichtte werkgevers tot het maken van een specifieke risico-analyse om te komen tot aangepaste preventiemaatregelen. Wij gaan op zoek naar goede voorbeelden hiervan.

Burn-outs zijn een hot issue, maar er is tot nog toe weinig onderzoek verricht naar de psycho-sociale risico's in onze sector. Wij zouden in 2016-2017 willen starten met een onderzoek hiernaar om op basis daarvan te bekijken op welke manier we een dienstverlening kunnen/moeten opstarten om werkgevers te ondersteunen in het opzetten van een preventiebeleid.

Timing

doorlopend

betrokken partners

externe diensten voor preventie en bescherming, sociale partners

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

informereren werkgevers, ondersteunen waar gevraagd

Actie 4: sectorale competentie- en talentmanagementtool

In het najaar van 2015 werd in het kader van het VIA akkoord van de kunsten een sectorale competentie- en talentmanagementtool ontwikkeld, die zal getest worden bij twee pilootorganisaties, zowel een grote als een kleine organisatie. Deze tool is een verzameling van (vaak reeds bestaande) competentie-beschrijvingen met bijhorende gedragsindicatoren, waarbij we degene geselecteerd hebben die het meest van toepassing zijn in onze sector. Er is een onderscheid tussen gedrags- en technische competenties. Die laatste zijn in de meeste gevallen specifiek voor de sector. Bedoeling is dat organisaties in de sector deze tool (of 'competentieblokkendoos') gebruiken in hun HR beleid, waarbij we vooral denken aan rekruteringsprocessen, functioneringsgesprekken en het vorm geven van een opleidingsbeleid. De tool is zo opgezet dat organisaties voorgestelde referentieprofielen kunnen aanpassen op hun eigen maat. In 2016-2017 zullen we deze tool verspreiden. Samen met de ontwikkelaar moet nog bekeken worden hoe de implementatie van deze tool door het SFP begeleid kan worden. Dit zal enerzijds gebeuren door opleidingen aan te bieden en anderzijds onder de vorm van consultancy bij de opzet van een competentiebeleid in een organisatie. Deze tool zal ook een belangrijke hefboom zijn binnen onze diversiteitswerking. Een competentiegericht HR beleid zou moeten leiden tot het aanwerven (en laten doorgroeien) van medewerkers met de meest passende competenties, ongeacht hun sociale of culturele achtergrond.

Verder is de competentie "omgaan met diversiteit" opgenomen binnen het repertorium van gedragsgerichte competenties.

Timing

doorlopend

betrokken partners

The Competence Network

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

informereren werkgevers, ondersteunen waar gevraagd

Prioriteit 7: Stimuleren van loopbaandenken

Resultaatsindicator

Jaarlijks hebben we 30 loopbaancoachingstrajecten.

Motivatie

Gezien de vaak projectmatige tewerkstelling is er één beroepsgroep waar we extra aandacht aan willen besteden, namelijk de uitvoerend kunstenaars (gemiddeld 81,7% tijdelijke contracten). Zij hebben in de meeste gevallen geen werkzekerheid tot het einde van hun loopbaan, laat staan jobzekerheid. Artiesten dienen soms noodgedwongen (door blessures of het fysiek niet meer in staat zijn om topprestaties te leveren) op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Dat is het meest uitgesproken bij dansers of

circusartiesten, maar ook musici ondervinden in de loop der jaren meer en meer fysieke klachten, waar er voor oudere actrices dan weer minder opdrachten beschikbaar zijn. Voor deze groep hebben we sinds enkele jaren een loopbaanbegeleidingproject: INTER.MEZZO. We willen de ervaringen uit de trajecten delen met de sector en zo het loopbaandenken in de sector stimuleren.

Het uitgangspunt van een coachingstraject is altijd de vraag van de coachee; op basis van zijn/haar competenties wordt gezocht naar pistes om zijn/haar loopbaan verder uit te bouwen, binnen en/of buiten de sector. De INTER.MEZZO coaches dienen dan ook, naast hun kennis van de artistieke arbeidsmarkt, hun voeling met de ruimere arbeidsmarkt up-to-date te houden. Naast de I.M trajecten begeleiden al onze coaches ook coachees met andere, uiteenlopende profielen.

Actie 1: sensibiliseren rond loopbaandenken

Sinds begin dit jaar is het SFP een erkend loopbaancentrum. Wij richten ons in eerste instantie op uitvoerend kunstenaars, maar in de toekomst breiden we mogelijk uit naar andere beroepsgroepen in de sector. Als loopbaancentrum kunnen deelnemers nu met loopbaancheques betalen, maar het is een realiteit dat heel wat artiesten niet in aanmerking komen voor deze cheques, aangezien ze niet voldoen aan de voorwaarden. Met het VIA akkoord voor de kunsten kunnen we deze mensen, mits ze een voldoende band met de sector kunnen aangeven, toch trajecten aanbieden. Onze sectorconsulente coördineert het project en zet de betrokken loopbaanbegeleiders op geregelde tijdstippen samen om ervaringen uit te wisselen. Dat levert ook ons voldoende verhalen en pijnpunten op om breder te gaan verspreiden naar de sector via onze communicatiekanalen.

Op onze website publiceren getuigenissen van mensen die trajecten gevolgd hebben of die zelf hun loopbaan een andere wending hebben gegeven. Als het ons opportuun lijkt, zullen we ook publieke evenementen organiseren rond dit thema.

Vanaf 2016 wordt de doelgroep mogelijk verder uitgebreid naar alle werknemers in de sector, voor zover ze recht hebben op loopbaancheques. Op die manier kunnen we ook verder werken aan de sensibilisering rond loopbaandenken van de gehele sector.

timing

doorlopend

betrokken partners

Arabel

beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

organiseren publiek evenement, communiceren naar sector

Prioriteit 8: Het stimuleren van kansengroepen om te kiezen voor een loopbaan in de artistieke sector en de sector stimuleren om te kiezen voor kansengroepen

Motivatie

In de andere prioriteiten hebben we reeds gesproken over het tekort aan kansengroepen in de vooropleidingen (prioriteit 4) en meer specifiek deze van etnisch-culturele minderheden. Aangezien we in het kader van het VIA akkoord voor de kunsten een projectmedewerkster hebben die werkt rond de stimulering en verbreding van de culturele diversiteit in de tewerkstelling, sommen we in deze prioriteit op op welk manier we kansengroepen in het algemeen verweven in onze acties. Wij zijn ervan overtuigd dat een geïntegreerde aanpak emanciperender werkt, mits het natuurlijk niet ondergesneeuwd geraakt.

Resultaatsindicator

1/3 van de beroepsgetuigenissen zal bestaan uit mensen behorend tot kansengroep

Actie 1: kansengroepen in arbeidsmarktmonitor

In onze kwantitatieve en kwalitatieve analyses van de arbeidsmarkt gebruiken we waar mogelijk ook diversiteitsindicatoren (afkomst, arbeidsbeperkingen, leeftijd, ...).

Actie 2: kansengroepen in beroepsgetuigenissen

We streven ernaar om ook werknemers die behoren tot kansengroepen en reeds werken in de sector te laten getuigen over hun beroep, zodat een divers beeld ontstaat.

Actie 3: kansengroepen in vooropleidingen

In onze contacten met de vooropleidingen sensibiliseren we rond de ondervertegenwoordiging van kansengroepen.

Actie 4: kansengroepen in stimuleren HR beleid

- In het lerend netwerk HRM staan kansengroepen geregeld op de agenda.
- Competentiegerichte vacatures die ook via generieke kanalen verspreid worden zouden moeten bijdragen tot een lagere drempel voor kansengroepen om te solliciteren voor jobs in de sector.
- De implementatie van de sectorale competentie- en talentmanagementtool moet leiden tot meer competentiegericht aanwerven en selecteren, wat de aanwezigheid van kansengroepen binnen de sector ten goede moet komen. In de uitrol van de willen we ook opleidingen voorzien om vb competentiegerichte selectiegesprekken te voeren.

Actie 5: competentieversterking werknemers en werkzoekenden

In de collega-groepen zullen we diversiteit op geregeld tijdstippen op de agenda zetten. Binnen communicatie/publiekswerking zou dit een vb. een thematische werkgroep kunnen worden.

Actie 6: kansengroepen in stimuleren loopbaandenken

In de getuigenissen over duurzame loopbanen proberen we waar mogelijk ook artiesten/deelnemers uit kansengroepen aan het woord te laten, zodat een zo divers mogelijk beeld gegeven wordt.

Actie 7: non-discriminatie

Onze sector heeft sinds 28 januari 2005 een CAO met betrekking tot een non-discriminatiecode. Deze zal in 2016, waar nodig, aan een update onderworpen worden. Om discriminatie in onze sector tegen te gaan, denken wij nog aan volgende acties:

- in het kader van het VIA akkoord voor de kunsten heeft onze projectmedewerkster een diversiteitsscan uitgewerkt. In samenwerking met het Kunstenpunt en Gunilla de Graef. Deze scan vertrekt van een analyse van een kunsten-organisatie op vlak van culturele diversiteit. Met deze analyse wordt er samen met de organisatie een actieplan op maat ontwikkeld en opgevolgd met meetbare resultaten in tijd en taakverdeling. Vervolgens wordt er een evaluatie van de samenwerking voorzien. De diversiteitsscan vraagt om een procesmatige benadering waarbij een logische volgorde wordt doorlopen: analyse, actieplan, verandering en verankering. Non-discriminatie is een onderdeel van het gehele proces.
- We zullen vanaf 2016 op zowel op onze vacaturedatabank als op de webpagina met de loonbarema's een meldknop voorzien die linkt naar het Interfederaal Gelijkekansencentrum
- Werkgevers die vacatures posten op onze vacaturedatabank zullen we vanaf 2016 attent maken op de eDiv-tool van het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Tien procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per prioriteit is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de tien procent a rato van het aantal behaalde prioriteiten uitbetaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op....., waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS,
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Namens de sociale partners van de sector van het vermakelijkheidsbedrijf,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Leen LACONTE
Algemeen directeur Overleg Kunstenorganisaties vzw

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Katrien VERWIMP,
Voorzitter ACV-Transcom Cultuur;

Mevrouw Laurette MUYLAERT,
Nationaal secretaris ACOD Cultuur;