

Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van het Vermakelijkheidsbedrijf (pc 304)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR van het Vermakelijkheidsbedrijf,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Leen Laconte, Overleg Kunstenorganisaties;
- De heer Wouter Nicolaes, Belgische Schouwspelvereniging;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Robrecht Vanderbeeken, ACOD Cultuur;
- Mevrouw Ine Hermans, ACV Puls;
- De heer Tommy Jonckheere, ACLVB;

hierna “de sector” genoemd,

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 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **147.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap, Saintelettesquare 17, 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 het organiseren van:

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. De sector van het gemakbedrijf verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **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 5. 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 werkingsskosten 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. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof 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 tewerkgesteld 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 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** 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 resultaatsverbintenissen 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 de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

Algemeen

- Paritair comité (pc) 304 of het Vermakelijkheidsbedrijf omvat de sector van de professionele muziek (symfonische orkesten, muziekclubs, ensembles en muziekgroepen, festivals, concertzalen, boekingskantoren, ...), podiumkunsten (theaterhuizen en gezelschappen, dansgezelschappen, circusgroepen, musicalproducenten, ...) en live entertainment (clowns, kinderaanimatorie, 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 is onderdeel van de bredere creatieve sector. De creatieve sectoren vertegenwoordigen samen 2,7% van het BBP van het Vlaams Gewest, zo bleek uit een [onderzoek](#) uit 2016 van de Antwerp Management School, Flanders DC en Agentschap Innoveren en Ondernemen. Daarnaast creëren ze werk voor 12,9% van het totaal aantal zelfstandigen (in hoofdbezigheid) in Vlaanderen en vertegenwoordigen ze 2,4% van alle werknemers in Vlaanderen.
- Pc 304 telde in 2019 662 Nederlandstalige werkgevers, gevestigd in Vlaanderen of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. 239 van deze werkgevers ontvingen in dat jaar cultuursubsidies.
- In 2019 bedroeg de tewerkstelling in onze sector 3.169,31 VTE, verdeeld over 7.248 personen.
- Gesubsidieerde organisaties vertegenwoordigen ca. 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, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Gent, gevolgd door Brugge, Mechelen, Kortrijk en Leuven.
- Er zijn veel micro-organisaties in de sector (volgens de EU-definitie van een KMO): 89 % van de werkgevers had in 2019 minder dan 10 VTE in dienst (micro), nog eens 7,5 % had er gemiddeld tussen 10 en 50 werknemers in dienst (klein).
- Het sectorfonds wordt mede gefinancierd door het [VIA akkoord voor de kunsten](#), afgesloten met de Minister van Cultuur, waarin zowel koopkrachtmaatregelen (eindejaarspremie) zijn opgenomen naast acties die de kwaliteit van het werk moeten verbeteren. Denk dan aan opleidingen, werkbaar werk, de preventie van grensoverschrijdend gedrag, maar eveneens een inclusief personeelsbeleid.

Flexwerkers

- Veel medewerkers in pc 304 zijn tijdelijk tewerkgesteld. Het gaat daarbij hoofdzakelijk om artiesten en technici. 59,2% van de werknemers van gesubsidieerde organisaties was in 2017 tewerkgesteld met een tijdelijk contract (bepaalde duur, bepaald werk, vervangingscontract). Bij artiesten (werknemerscode 46) is dit gemiddeld 82,2%. Tijdelijke contracten zijn vooral te vinden in de jongste leeftijdsgroepen (jonger dan 30 jaar), maar bij artiesten ouder dan 50 jaar bedraagt dit ook nog steeds 57,7%.

- De projectmatige tewerkstelling vertaalt zich in een hoge in- en uitstroomgraad (>20%).
- Naast de projectmatige tewerkstelling zijn er veel medewerkers die via uitzendcontracten aan de slag zijn. Er bestaan specifieke uitzendkantoren voor, de zogenaamde SBK's of sociale bureaus voor kunstenaars. Het specifieke ligt er vooral in dat zij enkel de loonadministratie op zich nemen en niet aan werving of selectie doen.

Tewerkstelling van artiesten/kunstenaars

- Bijna de helft (49,5%) van de medewerkers in pc 304 verrichtte in 2019 artistieke prestaties (werknemerscode 46). 30,5 % deed dit bij meer dan één werkgever in onze sector, een kleine groep (1,8%) was zelfs bij meer dan 5 verschillende werkgevers als werknemer actief. Door deze seriële tewerkstelling is de band met de werk-/opdrachtgever sowieso wat lossier, wat ook maakt dat er weinig tot geen aandacht is voor competentieontwikkeling of loopbaanperspectieven. Het is uitzonderlijk dat er functioneringsgesprekken gehouden worden met (tijdelijke) artistieke medewerkers.
- De aanwerving van artiesten gebeurt grotendeels informeel, waardoor het aantal publieke vacatures weinig zegt over de reële jobkansen. Bepaalde groepen die minder vertrouwd zijn met de netwerken binnen de sector of er minder goed in slagen om op die manier aan nieuwe opdrachten te komen, hebben daardoor minder kansen. Dat uit zich onder meer in de uitstroom van voornamelijk vrouwelijke artiesten na hun 35ste en in een ondervertegenwoordiging van medewerkers met andere etnisch-culturele achtergronden.
- Slechts 10,9 % van de werknemers met artistieke prestaties was in 2019 gedurende het volledige jaar voltijds in dienst (=1 VTE). Heel wat artiesten moeten hun activiteiten combineren met andere jobs in andere sectoren (multiple jobholding), zo bleek ook uit [de studie naar hun socio-economische positie](#) waar wij aan meegewerkt hebben. Daaruit bleek dat slechts 8% van de acteurs en actrices een inkomen haalt enkel uit hun artistieke activiteiten, bij muzikanten lag dit op 12%.
- Door de projectmatige manier van werken zijn er uitzonderingsmaatregelen in de werkloosheidsregelgeving, het zogenaamde kunstenaarsstatuut. Dit stelt kunstenaars onder meer in staat om tussen opdrachten door in de hoogste schaal van uitkeringen te blijven en indien ze voldoende opdrachten kunnen voorleggen, niet te moeten ingaan op andere jobaanbiedingen. De administratieve formaliteiten die deze maatregelen met zich meebrengen, zorgen vaak voor frustraties en onbegrip.
- In 2017 waren er over alle sectoren heen 5.411 werknemers met artistieke prestaties actief met een hoofdactiviteit in het Vlaams Gewest. Dit vertegenwoordigt 1.155 VTE. 54,8% van deze prestaties werd verricht in pc 304, 33% verliep via uitzendkantoren (zie hoger SBK's).
- Het aantal artiesten in het werknemersstelsel is sinds 2010 relatief stabiel in België. Aangezien de instroom even groot is, betekent dit dat de druk op de sector vergroot is, wat zich onder meer vertaalt in een groeiend aantal zelfstandigen en versnipperde tewerkstelling (dagcontracten).
- De groep zelfstandigen die opdrachten vervult voor de sector zit al jaren in de lift. Het aantal aangeslotenen binnen de subbedrijfstaking "kunst" is sinds 2010 met maar liefst 60,25% gestegen.

Impact Coronacrisis

- De maatregelen om de verspreiding van het Coronavirus tegen te gaan, hebben een zware impact op de sector.
- Indien we de tewerkstelling van het tweede kwartaal vergelijken met dezelfde periode in 2019 waren er in 2020 een kwart minder medewerkers aan de slag.
- Van alle medewerkers stond 50% op tijdelijke werkloosheid in het tweede kwartaal.
- De totale loonmassa daalde in dezelfde periode met maar liefst 54%.
- De verwachting is dat er geen structurele knip in de sector zal komen na afloop van de Coronamaatregelen en dat er eerder sprake zal zijn van een “V”, maar dat zal nog moeten blijken.

Impact digitalisering

- De toenemende digitalisering in de maatschappij en in de economie in het bijzonder heeft een ontegensprekelijk effect op de sector en is door de Coronacrisis nog eens extra op scherp gesteld. Het heeft de manier waarop organisaties en artiesten zich (moeten) profileren veranderd. De communicatie naar een publiek verloopt over meer en meer kanalen en heeft baat bij zo veel mogelijk interactie. Er is meer concurrentie in de vrijetijdsbesteding van het potentiële publiek. Klanten vragen meer en meer gebruiksgemak en ga zo maar door. Om hier een antwoord op te bieden, is de backoffice ook meer en meer aan het digitaliseren.
- De podiumtechniek is hoe langer hoe digitaal, met meer en meer mogelijkheden, ook in de virtuele wereld. Het zorgt voor extra creativiteit om een publiek te blijven verrassen.
- De klassieke (analoge) verdienmodellen veranderen. Denk maar aan de verkoop van CD's die vervangen is door een beperkter aandeel van de inkomsten uit streamingabonnementen. Het vergt bijkomende creativiteit om andere verdienmodellen te benutten of om ze uit te vinden.
- Dit alles vraagt om heel wat nieuwe competenties voor zowat alle medewerkers in de sector. In opdracht met DWSE en samen met mediarte.be, Flanders DC en Cultuurloket hebben we een competentieprognose opgesteld en enkele focusgebieden geïdentificeerd: strategieën voor het vermarkten van online consumptie, online marketing en verkoop, het maken van social media video's, crowdfunding voor creatieve en artistieke content en digitale podiumtechnieken configureren en bedienen.

Nationaliteit

- Uit de [Groepssectorfoto 2020](#) blijkt 19,6% van de medewerkers niet de Belgische nationaliteit te hebben, waarmee we licht hoger scoren dan Vlaanderen in het algemeen. Het aandeel medewerkers uit Amerika en Oceanië ligt blijkbaar het hoogste van alle sectoren. De sector hinkt wel achterop t.o.v. het Vlaams gemiddelde als het gaat om de tewerkstelling van medewerkers uit Oost-Europa, Turkije, de Maghreblanden en Afrika.
- Bovendien is de invulling van de jobs niet evenredig verdeeld. Zo zal je medewerkers uit Oost-Europa, Turkije, de Maghreblanden en Afrika eerder terugvinden in eerder uitvoerende jobs en minder in het management of op het podium.
- Uit de gegevens van het rijksregister weten we dat vooral bij artiesten het aandeel niet-Belgen hoog is. Van deze groep had in 2017 26,1% een Europese nationaliteit en 6,4% een niet-Europese.

Gender

- Uit de [Groepssectorfoto 2020](#) blijkt dat 54,5% van de medewerkers een man is en 45,5% een vrouw. Daarmee is de vertegenwoordiging van mannen in onze sector iets hoger dan het Vlaams gemiddelde.
- Uit eigen gegevens weten we dat de genderverhouding bij de jongere leeftijdsgroep (tem 35 jaar) eerder omgekeerd ligt. We kunnen hieruit afleiden dat vooral vrouwelijke medewerkers onze sector verlaten na de leeftijd van 35 jaar.

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.
- Het aandeel 50 plussers in de sector bedroeg in 2019 24,4%, zo blijkt uit de [Groepssectorfoto 2020](#). Dat ligt een stuk onder het Vlaams gemiddelde.

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

De sector is (of eerder was?) een aantrekkelijke werkgever, niet zozeer omwille van de financiële voorwaarden of werkomstandigheden, maar eerder door de vaak gevarieerde inhoud van de jobs en de omgeving waarin je werkt. Er zijn dan ook amper knelpuntenberoepen in de sector, eerder het tegendeel.

Creatief talent heeft heel wat mogelijkheden om zich te ontwikkelen in Vlaanderen. Denk maar aan het KSO, het deeltijds kunstonderwijs en het hoger kunstonderwijs. Dat resulteert in straffe kunstenaars die Vlaanderen in de loop der jaren op de wereldkaart hebben gezet. Er wordt vaak internationaal getoerd en heel wat mensen van over de hele wereld willen voor Vlaamse gezelschappen werken.

Ook in de podiumtechniek zijn we wereldtop. Heel wat Vlaamse bedrijven en technici draaien mee in de grootste podiumproducties ter wereld, een positie die we hopelijk niet verloren hebben in deze Coronacrisis.

Omdat een goede voorbereiding op het werk in de sector van groot belang is, zeker omdat het vaak om niche-opleidingen gaat met een bijzonder karakter, is een permanente afstemming met de vooropleidingen noodzakelijk. Het sectorfonds heeft al jaren een vruchtbaar structureel overleg geïnstalleerd, zowel met de artistieke en de podiumtechnische opleidingen als met deze rond cultuurmanagement.

Creativiteit is de motor van onze sector. De algemene ingesteldheid is om op korte termijn te reageren en vanuit verschillende afdelingen bij te dragen aan een gemeenschappelijk creatief resultaat. De directe appreciatie van een publiek op een voorstelling is een belangrijke drijfveer en is meteen ook hetgeen onze sector onderscheidt van vele andere.

- **Zwaktes**

De grote interesse om te werken in de sector is meteen ook de grootste zwakte. Het zorgt voor een grote druk op de arbeidsvoorwaarden, omdat werkgevers voldoende keuze hebben. Er is bovendien niet altijd voldoende financiering om de creatieve plannen waar te maken, maar omdat de wil om te werken zo groot is, is er heel wat onbetaalde arbeidstijd. Denk maar aan voorbereidingsfasen (conceptuele fase, creatiefase, repetities ...) die vaak niet betaald worden of het engageren in dagcontracten i.p.v. voor een volledige productieperiode.

Voor de grote groep medewerkers die met tijdelijke contracten aan de slag zijn, betekent dit vaak dat ze onvoldoende opdrachten bij elkaar krijgen en op heel verscheidene manieren een inkomen bij elkaar moeten puzzelen. Dat leidt in sommige gevallen tot precariteit. Om die reden zijn er verschillende initiatieven in de sector om dit zoveel mogelijk te voorkomen.

Er zijn verhoudingsgewijs veel hooggeschoolden die een job willen in de sector, ook al vragen de jobvereisten er niet altijd om. Dat zorgt ervoor dat mensen in kwetsbaardere posities en met minder scholing minder kansen krijgen dan in principe mogelijk zou zijn waardoor onze sector een minder goede afspiegeling is van de samenleving.

Heel wat aanwervingen verlopen informeel, zeker bij artiesten, waarbij gebruik gemaakt wordt van het persoonlijke netwerk. Dat betekent ook dat bepaalde groepen die minder sterk zijn in netwerken of die geen deel zijn van deze netwerken, in de sector minder aan bod komen.

De overgrote meerderheid van de organisaties zijn kleine werkgevers, met minder dan 10 VTE. Dit betekent dat sommige expertises vaak ontbreken. Zo is er in veel gevallen weinig aandacht of tijd voor de uitbouw van een professioneel HR-beleid. Extra ondersteuning en vorming in een competentie- en talentgericht HR beleid is daarom nodig. Daarvoor kunnen organisaties beroep doen op het sectorfonds. Ook wat betreft preventie en veiligheid is er vaak sectorale ondersteuning nodig.

De kleinere werkingen betekenen ook dat er weinig doorgroeimogelijkheden zijn.

Al deze factoren maken dat heel wat medewerkers, in het bijzonder vrouwen, de sector verlaten eens ze 35/40 jaar worden.

Het personeel in de sector is geen afspiegeling van de samenleving. Zo zijn etnisch-culturele minderheden nog onvoldoende gerepresenteerd. In onze sector heeft dat ook een inhoudelijke component, namelijk “wat beschouw je als kunst?” en “hoe selecteer je wat op jouw podium mag staan?”. Dat zorgt dat niet iedere maatschappelijke groep zich terugvindt in het huidige aanbod en dus ook geen loopbaan ambieert in de sector. De informele manier van werken zorgt dan nog eens voor extra drempels, drempels die ook al terug te vinden zijn in de kunstopleidingen. Hierin is nog een lange weg te gaan. Het sectorfonds heeft de opdracht om deze tekortkomingen aan te pakken.

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**

De Coronacrisis heeft een zeer grote impact op onze sector. Om de verspreiding van het virus tegen te gaan, waren publieke activiteiten lange tijd verboden, wat voor onze sector betekende dat er geen voorstellingen meer konden doorgaan. Op dit moment zijn er nog steeds heel wat beperkingen, wat ook zijn effect heeft op het aantal mensen dat in de sector aan de slag is. De eventueel blijvende effecten op de tewerkstelling zijn momenteel nog niet zo helder. De kans dat we blijvend mensen hebben verloren aan andere sectoren is reëel.

Het internationale karakter heeft door alle reisbeperkingen bovendien een serieuze knauw gekregen. Het is onduidelijk of dit zich zal herstellen eens we terug vlotter kunnen reizen. Vanzelfsprekend heeft dit ook een grote economische impact, want een belangrijke inkomstenbron voor heel wat organisaties is weggevallen.

Momenteel ligt de focus vooral op het hernemen van de activiteiten en het op een veilige manier aanbieden van voorstellingen. Daarover is de afgelopen tijd heel wat contact geweest met de virologen en het beleid bij het tot stand komen van een sectorgids en verschillende protocollen. Dit betekent dat voor heel wat werkgevers andere topics even naar het achterplan zijn verdwenen (interculturaliseringstrajecten, opleiding en vorming, ...).

De lockdown heeft alleszins duidelijk gemaakt dat de uiteenlopende statuten waarmee medewerkers aan de slag zijn, vaak geen duurzaam vangnet bieden. Heel wat mensen vielen in eerste instantie (en sommigen vallen nog steeds) tussen de aangeboden ondersteuningsmaatregelen. Daarvoor was een extra ingreep via de Minister van Cultuur, sommige lokale besturen en het federaal parlement nodig. Het zet het lopende debat in de sector rond [fair practice](#) op scherp: Juist is Juist. Het traject dat onze werkgeverskoepel oKo heeft opgezet, is actueler dan ooit. Juist is Juist definieert heldere en eerlijke principes


en praktijken voor samenwerkingen in de kunstensector. Voor alle disciplines. En voor alle betrokken partijen. Het bestaat uit twee delen: een richtinggevend kader met algemene principes en afspraken en een toolbox met instrumenten waar iedereen in de sector mee aan de slag kan en die onderhandelingsgesprekken transparanter en makkelijker kunnen laten verlopen.

- **Lange termijn**


De lockdown heeft duidelijk gemaakt dat het samenbrengen van mensen om naar voorstellingen te kijken een risico met zich meebrengt. Er zijn eerste stappen gezet naar het digitaal aanbieden van voorstellingen, als aanvulling op het live aanbod, maar een echt verdienmodel werd er nog niet mee ontwikkeld. In de jaren die komen, zal deze oefening verdergezet moeten worden, omdat er ook extra kansen in liggen om er andere maatschappelijke groepen mee aan te spreken. Ook hier is het niet de technologie die een verschil zal maken, maar het aanbieden van content die verschillende doelgroepen aanspreekt.



De protestbewegingen rond Black Lives Matter en #metoo hadden ook hun weerslag in onze sector. De machtsposities van de veelal mannelijke witte (artistieke) verantwoordelijken werden in vraag gesteld. Dit noopt de sector tot een grondige zelfreflectie over hoe en door wie dergelijke functies worden ingevuld en op welke manier kunst met andere referentiekaders een evenwaardige plaats kan krijgen, ook op de grootste podia. Dat geldt ook even goed voor de functies achter de schermen.

Aangezien voor heel wat werkgevers uit de sector cultuursubsidies een belangrijke financiering van hun activiteiten vormen, kan de nieuwe structurele subsidieronde in 2022 een impact hebben op de tewerkstelling.

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>We werken al jaren samen met andere sectoren rond studie- en beroepskeuze. Samen met de sector van de vrije beroepen, de vastgoedsector, de sector van de internationale handel, transport en logistiek en de chemiesector zijn wij nog de enige sectoren die deelnemen aan de SID-in's. Sinds 2018 doen we dat met een gemeenschappelijke stand, waarvan de vormgeving zoveel mogelijk in lijn is met de brochure Wat Na Secundair Onderwijs.</p> <p>Daarnaast coördineren wij de informatie over sectoren (allen met een sectorconvenant) in de brochure 'Wat Na Secundair Onderwijs'. In deze convenantsperiode starten we tot slot een gezamenlijk traject naar een verbetering van het studie- en beroepskeuzep proces. Ook dat zal gebeuren met medewerking van alle sectoren die rond studie- en beroepskeuze willen werken.</p> <p>Daarnaast zijn non-discriminatie (nulmeting) en individuele leerrekeningen (of leerportefeuilles) gemeenschappelijke</p>
---	--

	<p>uitdagingen. Dit laatste zou werknemers in staat moeten stellen hun eigen vormingsnoden vorm te geven, ook als deze leiden naar een job in een andere sector. De vraag stelt zich dan hoe dit gefinancierd moet worden en in welke mate dit recht overdraagbaar is van sector tot sector.</p> <p>Ook rond digitaal leren werken we best samen. Dit voorjaar hebben we onder meer samengewerkt met CEVORA, aangezien zij al een uitgebreid digitaal aanbod hadden. Daarnaast hebben we samen met DWSE, mediarte.be, Cultuurloket en Flanders DC een videoreeks in een Facebook leergroep opgezet rond digitaal ondernemen in de creatieve sector.</p> <p>Binnen de creatieve sector werken we rond heel wat thema's samen met steunpunten, belangenbehartigers en beroepsverenigingen. Met de eventsector waren er tot nu vooral contacten rond onderwijsdossiers, maar verdere samenwerking is niet uitgesloten.</p> <p>Het valt ons wel op dat artistieke vorming vaak niet voldoende naar waarde wordt geschat. Dat blijkt recent nog uit de debatten rond de eindtermen. Keer op keer verdwijnt cultuureducatie naar het achterplan. Hoe gaan we de nodige creatieve vaardigheden nog aanleren? Wellicht liggen daar ook kansen om meer met andere sectoren samen te werken.</p> <p>De sector draagt actief bij aan de werking van de intersectorale adviseurs.</p>
--	---

 <p>Relancetoets</p>	<p>De Coronacrisis heeft een zeer grote impact op de sector. Lange tijd waren er geen publieke activiteiten toegelaten en nu zijn er ook nog verschillende beperkingen. Belangrijkste uitdaging is om de tewerkstelling zo goed en zo kwaad mogelijk te behouden. De verwachting is alleszins dat de groei van onze sector een tijdelijke knik ("V") zal kennen, maar nadien verder zal doorgroeien. In het geval er toch sprake zou zijn van grote herstructureringen zal bekeken worden hoe het sectorfonds kan tussenkomen.</p> <p>Fair practice (Juist is Juist) staat in ieder geval hoog op de agenda. De sociale partners streven naar minder onbetaalde werktijd en betere contractvoorwaarden. Het sectorfonds zal de komende jaren bijzondere aandacht besteden aan het stimuleren van flexwerkers om vorming en opleiding te volgen.</p> <p>Kansen voor de sector liggen er vooral in de uitbreiding van het aanbod met ook digitale opties, maar een echt verdienmodel loert nog niet om de hoek.</p>
---	---

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Er zijn twee andere organisaties in onze sector die de expliciete opdracht hebben gekregen om te werken aan ondernemerschap en innovatie: Cultuurloket en in mindere mate ook Flanders DC. Om die reden nemen we als sectorfonds hier geen eigen acties rond, maar verwijzen we door naar de initiatieven van beide organisaties.</p> <p>De enige uitzondering hierin: voor werkzoekende artiesten hebben we een specifiek programma rond ondernemerschap uitgetekend: BISART. Dit is een samenwerking tussen deSingel, VDAB en onszelf. In 2020 is een eerste editie in Antwerpen georganiseerd. We bekijken of we dit ook kunnen uitbreiden naar andere steden.</p> <p>Wij leggen tot slot de brug naar de vooropleidingen, waar de aandacht voor het zakelijke en ondernemende soms wat ontbreekt.</p>
 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>De vele tijdelijke contracten in de sector zorgen voor versnipperde loopbanen en heel wat medewerkers die na verloop van tijd de sector verlaten. We werken al verschillende jaren rond de werkbeleving/werkbaarheid in de sector, waarbij we vooral focussen op de werkorganisatie. Sinds kort bekijken we in het bijzonder de situatie van de flexwerkers en proberen we pijnpunten in de mate van het mogelijke weg te werken.</p> <p>Als erkend loopbaancentrum bereiken we meer en meer medewerkers die een klankbord zoeken voor hun loopbaanvragen.</p>

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	<p>Prioriteit 1: een beter geïnformeerde studie- en beroepskeuze</p> <ul style="list-style-type: none"> • denkoefening om het studie- en beroepskeuzep proces te verbeteren • deelname aan evenementen rond studie- en beroepskeuze • informeren over studiemogelijkheden en beroepen
	<p>Prioriteit 2: competentieversterking van leerlingen en studenten door werkplekleren</p> <ul style="list-style-type: none"> • platform voor stageplaatsen en leerwerkplekken • verder uitbouwen van de opleiding podiumtechnieken in duaal leren
	<p>Prioriteit 3: verbeterde afstemming met de vooropleidingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • opmaken beroepskwalificatiedossiers en beroepsprofielen • afstemmen met artistieke vooropleidingen • afstemmen tussen podiumtechnische vooropleidingen • afstemmen met opleidingen cultuurmanagement
2. Levenslang leren en werkbaar werk	<p>Prioriteit 4: competentieversterking werknemers en werkzoekenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • dynamisch opleidingsaanbod op maat van de sector • gerichte communicatie naar flexwerkers • samenwerking met VDAB • kennisdeling via collegagroepen • ondersteunen platform digitaal ondernemen in de creatieve sector
	<p>Prioriteit 5: stimuleren van competentiebeleid bij werkgevers</p> <ul style="list-style-type: none"> • ondersteunen collegagroep HR • ondersteunen preventiebeleid van psychosociale risico's • stimuleren innovatieve arbeidsorganisatie in de sector • ondersteunen HR beleid
	<p>Prioriteit 6: stimuleren van het loopbaandenken</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibiliseren rond loopbaandenken
3. Non-discriminatie en inclusie	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

Leerlingen en studenten die een studiekeuze willen maken met het oog op werk in onze sector zijn vaak onvoldoende op de hoogte van de manier van werken in de sector en de vaak onzekere situatie die dat met zich meebrengt. Omdat wij het belangrijk vinden dat leerlingen en studenten met de juiste verwachtingen een keuze maken voor een loopbaan in onze sector, zetten we al jarenlang in op het correct informeren over de uiteenlopende studiemogelijkheden en over de beroepen die ze later hopen uit te oefenen. Dat doen we samen met andere sectoren en andere organisaties die betrokken zijn bij het studie- en beroepskeuzeprocess.

Het aanbod aan sectorspecifieke vooropleidingen 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 duaal leren. 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 het aanspreekpunt zijn voor al de vooropleidingen en actief overleg initiëren. Openheid naar cultuuruitingen die vertrekken van andere referentiekaders is hierbij voor ons een bijzonder aandachtspunt, net als samenwerking rond digitalisering en levenslang leren. Lerenden en leerkrachten/docenten die een lesopdracht hebben in een opleiding die rechtstreeks leidt naar een beroep in de sector kunnen eveneens gebruik maken van ons opleidingskrediet.

Een cruciale sleutel om opleidingsprogramma's af te stemmen op de vereisten van bepaalde beroepen zijn beroepskwalificatiedossiers. In deze convenantperiode werken we de ontbrekende dossiers van de artistieke functiefamilie af, waarbij we rekening houden met de resultaten van het competentie-prognoseonderzoek.

Het valt ons wel op dat artistieke vorming vaak niet voldoende naar waarde wordt geschat. Dat blijkt recent nog uit de debatten rond de eindtermen. Keer op keer verdwijnt cultuureducatie naar het achterplan om plaats te ruimen voor andere onderwijsnoden. Hoe gaan leerlingen de nodige creatieve vaardigheden nog aanleren?

Tot slot: een competentie is maar verworven indien je opgedane kennis en vaardigheden ook kan toepassen in de praktijk. Wij willen daarom elke vorm van werkplekleren, in het bijzonder ook het duaal leren, stimuleren in de sector. Niet alleen wat tijdens het werkplekleren geoefend kan worden, is hierbij belangrijk. Het kan tevens de opstap zijn naar een netwerk binnen de sector: een belangrijke troef. Voor de werkplek zelf kan het een opstap zijn naar een sterkere leercultuur binnen de organisatie. Een cruciale factor bij kwaliteitsvolle stageplaatsen en werkplekken in het kader van duaal leren 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.



Resultaatsverbintenis:

2021-2022


Jaarlijks publiceren we 100 stageplaatsen en leerwerkplekken



Betrokken partners


Het Sociaal Fonds Podiumkunsten voert al deze acties zelf uit. Het zal daarvoor, waarvoor nodig, beroep doen op de expertise en het netwerk van de sociale partners. Dat geldt in het bijzonder voor de validering van de beroepskwalificatiedossiers.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: een beter geïnformeerde studie- en beroepskeuze	
<p>Actie: denkoefening om het studie- en beroepskeuzeproces te verbeteren</p>	<p>Omschrijving: De ervaring van sectorconsulenten uit verschillende sectoren is dat het studie- en beroepskeuzeproces momenteel niet optimaal verloopt. Zo is er veel te weinig afstemming tussen de organisaties die hierin een rol spelen en kunnen we niet garanderen dat leerlingen en studenten op een goed geïnformeerde manier hun keuzes maken. Deze keuzes hebben nochtans een grote invloed op de loopbaan en verkeerde keuzes kunnen soms moeilijk ongedaan gemaakt worden, wat tot heel wat maatschappelijke kosten leidt (loopbaanbegeleiding/demotivatie/ burn-out/...). Het idee is om vanuit de groep sectorconsulenten dit debat aan te gaan met de andere betrokken organisaties (CLB, ouderverenigingen, de scholierenkoepel/...) en te bespreken op welke manier we het proces kunnen verbeteren.</p> <p>Wij zullen hier de trekkende rol in spelen.</p>
	<p>Timing: vanaf voorjaar 2021</p>
	<p>Betrokken partners: CLB's, kabinet Onderwijs, kabinet Werk, departement WSE, departement Onderwijs, de onderwijskoepels, de sectoren, de Scholierenkoepel, ouderverenigingen, de Vlaamse Studentenvereniging, VDAB</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: Wij zijn de trekker van de denkoefening.</p>
<p>Actie: deelname aan evenementen rond studie- en beroepskeuze</p>	<p>Omschrijving: Samen met de sector van de vrije beroepen, de vastgoedsector, de sector van de internationale handel, transport en logistiek en de chemiesector zijn wij nog de enige sectoren die deelnemen aan de SID-in's. Sinds 2018 doen we dat met een gemeenschappelijke stand, waarvan de vormgeving zoveel mogelijk in lijn is met de brochure Wat Na Secundair Onderwijs. Op die manier willen we verduidelijken dat wij er zijn om arbeidsmarktinformatie te verstrekken, ook voor hen die nog niet direct gaan werken. Daarnaast proberen we als sector in te zetten op andere offline en online communicatie rond studiekeuze. Zo coördineren wij de informatie over sectoren in de brochure 'Wat Na Secundair Onderwijs' en zetelen we in de redactieraad van deze brochure. In deze convenantperiode zullen we de informatie over sectoren en beroepen op onderwijskiezer.be updaten. Naast de SID-in nemen we 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 voor afgestudeerden wordt ad hoc bekeken.</p>
	<p>Timing: Elk voorjaar</p>
	<p>Betrokken partners: CLB's, Ministerie van Onderwijs, hogescholen en universiteiten, andere sectoren</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan SID-in's van 2021 en 2022 (Antwerpen, Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant/Brussel) • Coördinatie van de sectorpagina's in brochure 'Wat Na Secundair'.
<p>Actie: informeren over studiemogelijkheden en beroepen</p>	<p>Omschrijving: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wij zorgen voor een update van de arbeidsmarktinformatie over onze sector op onderwijskiezer.be. We waken ook over de links die gelegd worden tussen beroepen en opleidingen. • aangezien er voor sommige beroepen geen (officiële) opleidingen bestaan in Vlaanderen, nemen we op onze eigen website een overzicht op, aanvullend op dat van onderwijskiezer.be.
	<p>Timing: 2021</p>
	<p>Betrokken partners: CLB's, onderwijskiezer.be, andere sectoren</p>

	Inspanningsverbintenissen: Update van arbeidsmarktinformatie van eigen sector op onderwijskiezer.be > 2021 Overzicht van vooropleidingen op eigen website > voorjaar 2021.
--	---

 Prioriteit 2: Competentieversterking door werkplekleren	
Actie: platform voor stageplaatsen en leerwerkplekken	Omschrijving: Onze website is een platform om vraag en aanbod met betrekking tot werkplekleren (stageplaatsen, duaal leren, BIO, ...) binnen onze sector met elkaar in contact te brengen. We gaan werkgevers verder stimuleren om hun stageplaatsen en leerwerkplekken bij ons te publiceren. Indien het om leerwerkplekken gaat in het duaal systeem, verwijzen we ook door naar www.werkplekduaal.be .
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Geen
	Inspanningsverbintenissen: Jaarlijks publiceren we 100 stageplaatsen en leerwerkplekken.
Actie: stimuleren duaal leren	Omschrijving: Een eigen addendum rond duaal leren en een Sectoraal Partnerschap gaat onze personeelscapaciteit momenteel te boven. Daarom vinden we duaal leren niet minder belangrijk. We blijven ook deze convenantperiode werkgevers stimuleren om leerwerkplekken in het duaal systeem te voorzien. Samen met het Vlaams Partnerschap worden verdere afspraken gemaakt rond de screening van mogelijke leerwerkplekken. Jaarlijks organiseren we een opleiding werkplekcoach ('start to coach') en sensibiliseren we werkgevers over het belang van goede mentoren. Het kader dat de mentorkorting en de erkenningsprocedure voor duaal leren hiervoor scheppen is een goede stimulans. Zodra er sectorspecifieke graduaatsopleidingen opgestart worden, zullen we deze opvolgen en waar mogelijk ondersteunen.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Vlaams Partnerschap, hoger onderwijs
	Inspanningsverbintenissen: We organiseren jaarlijks een opleiding werkplekcoach ('start to coach'). We organiseren in 2021 een supervisie voor alle mentoren.



Prioriteit 3: Verbeterde afstemming met vooropleidingen

Actie: opmaken
beroepskwalificatiedossiers
en beroepsprofielen

Omschrijving:

Deze convenantperiode willen we de cluster beroepskwalificatiedossiers van de artistieke beroepen afwerken, waarbij we rekening houden met de resultaten van de competentieprognose. Het gaat om volgende beroepen.

- 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/decorontwerper

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. We blijven ondertussen ook betrokken bij de update van het geleverde werk binnen ESCO.

Daarnaast zullen we, afhankelijk van de timing van VDAB, meewerken aan de opmaak van de nieuwe beroepsprofielen en update van COMPETENT.

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.

Timing:

Doorlopend

Betrokken partners:

Ministerie van Onderwijs/AHOVOKS, beroepsverenigingen, sociale partners

Inspanningsverbintenissen:

We werken de BKD's van de artistieke cluster af.

<p>Actie: afstemmen met artistieke vooropleidingen</p>	<p>Omschrijving: Sinds 2018 hebben we een overleg met alle opleidingen in het hoger kunstonderwijs binnen de richtingen podiumkunsten en muziek (KASK, Conservatorium Gent, Koninklijk Conservatorium Antwerpen, Koninklijk Conservatorium Brussel, RITCS, LUCA School of Arts, PXL Music). We zien elkaar minstens éénmaal per jaar. In het overleg bespreken we gemeenschappelijke items, zoals het stagebeleid, het curriculum, actuele tendensen op de artistieke arbeidsmarkt, tewerkstellingskansen, levenslang leren en digitaal leren. We hebben in het bijzonder aandacht voor de participatie van kansengroepen, meer bepaald jongeren met een migratieachtergrond. 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.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: hoger kunstonderwijs ((KASK, Conservatorium Gent, Koninklijk Conservatorium Antwerpen, Koninklijk Conservatorium Brussel, RITCS, LUCA School of Arts, PXL Music)</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Een jaarlijks overleg met de opleidingen podiumkunsten en muziek.</p>
<p>Actie: afstemmen met podiumtechnische vooropleidingen</p>	<p>Omschrijving: Er bestaat al vele jaren een vruchtbaar overleg tussen de diverse podiumtechnische vooropleidingen. Dit zetten we uiteraard verder. Minstens éénmaal per jaar verzamelen we alle vooropleidingen podiumtechnieken (ook de werkzoekendenopleidingen) rond de tafel om ervaringen uit te wisselen en eventuele problemen te bespreken. Permanente aandachtspunten zijn de aansluiting met de arbeidsmarkt, de actualisering van het leerplan naar aanleiding van nieuwe technologie, jobvereisten of taakinhouden, die we ook zo snel mogelijk in beroepskwalificatiedossiers zullen verankeren.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: Vooropleidingen (TSO, DBSO, Volwassenenonderwijs, SYNTRA, hogescholen, VDAB/Actiris, duaal leren), VOLTA, VIVO, STEPP</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Een jaarlijks overleg met de opleidingen podiumtechniek.</p>
<p>Actie: afstemmen met opleidingen cultuurmanagement</p>	<p>Omschrijving: Er bestaan op dit moment vijf Vlaamse opleidingen “cultuurmanagement” en dit op verschillende onderwijsniveaus: twee professionele bachelors, één bachelor na bachelor, één master, één postgraduaat en één managementschool. Omdat hier het toekomstige management wordt opgeleid, willen we met hen een nauw contact houden.</p>

	Sinds 2018 hebben we met deze opleidingen een jaarlijks overleg. In dat overleg hebben we extra aandacht voor de tewerkstelling van kansengroepen, veilig werken, competentie management en loopbaandenken. In 2021 komen daar de impact van de Coronacrisis en fair practice bij en mogelijkheden om samen te werken rond de digitale agenda (digitaal leren, digitaal aanbieden van voorstellingen, ...).
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Thomas More, Universiteit Antwerpen, Hogeschool Gent, UCLLeuven Limburg, VIVES Brugge, Business School, belangenbehartigers
	Inspanningsverbintenissen: Een jaarlijks overleg met de opleidingen cultuurmanagement.

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

De competenties van onze werknemers verder versterken, is een blijvend actiepunt. Wij zetten in op een eigen opleidingsaanbod, omdat werkgevers uit de sector meer geneigd zijn werknemers aan opleidingen te laten deelnemen die aangepast zijn aan de sector, met als bijkomend voordeel dat deelnemers meestal ook werken in het bredere culturele veld (netwerking en herkenbare ervaringsuitwisseling). Om zoveel mogelijk medewerkers aan te spreken, stimuleren we daarnaast in-company opleidingen.

In ons opleidingsaanbod is altijd al aandacht geweest voor digitale skills. Dat blijft ook nu het geval.

Omdat we veel kleine organisaties hebben in de sector zetten we sterk in op onderwerpen waarvoor er binnen de organisaties expertise ontbreekt, zoals veiligheid en welzijn en in het bijzonder de preventie van grensoverschrijdend gedrag ++. Om de kennisdeling in de sector hierover te stimuleren organiseren wij ook collegagroepen en supervisiemomenten voor vertrouwenspersonen.

Hét werkpunt in de komende convenantperiode is om flexwerkers te stimuleren om opleidingen te volgen. Flexwerkers zijn voor ons alle medewerkers die met tijdelijke opdrachten werken, in wat voor statuut dan ook. We bekijken of we opleidingen op maat kunnen aanbieden en anderzijds stellen we middelen ter beschikking in de vorm van een opleidingskrediet dat ook te gebruiken valt voor opleidingen georganiseerd door derden. Dat laatste is wel beperkt tot de flexwerkers die in rechtstreeks dienstverband werken (enkel werknemers).

Door de vele tijdelijke opdrachten is een goede samenwerking met VDAB onontbeerlijk. Tussen opdrachten door zijn tijdelijke medewerkers namelijk werkzoekend. Samen met VDAB bekijken we

hoe we die periodes kunnen gebruiken om competenties te versterken of de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

De lockdown heeft digitale leervormen meer op de voorgrond gezet, ook bij ons. Het bleek al snel dat er nog een lange weg te gaan is om hier voldoende content op maat van gebruikers aan te bieden. Hiervoor zullen we met andere opleidingsverstrekkers samenwerken, zowel binnen onze eigen sector als daarbuiten.

Door de projectmatige tewerkstelling in de sector is werkbaar werk een groot aandachtspunt. Duurzame loopbanen zijn voor heel wat medewerkers geen evidente zaak, ook al omdat subsidies voor werkgevers kunnen wegvallen. Omdat de meeste organisaties klein zijn, zijn er minder doorgroeimogelijkheden. Die zijn dan eerder te vinden door over te stappen naar grotere werkingen, maar dat is ook niet mogelijk voor iedereen in de sector. We zetten hiervoor in op drie grote acties:

- We zijn een erkend loopbaancentrum met coaches die zich gespecialiseerd hebben in de profielen uit de sector.
- In 2019 is er een bevraging geweest van de werkbeleving van flexwerkers. We gaan in 2021 een actieplan opmaken om de pijnpunten aan te pakken. De Coronacrisis heeft deze pijnpunten nog scherper gemaakt.
- We lanceren een nieuwe bevraging rond werkbeleving in 2021. Het is nu vijf geleden sinds de vorige keer. Tijd om eens te kijken naar de evolutie, maar even goed om te peilen naar de impact van de Coronacrisis op het psychosociaal welzijn.



Resultaatsverbintenis:

We maken een actieplan op in 2021 om de pijnpunten rond de werkbeleving van flexwerkers aan te pakken. In 2022 voeren we dit plan uit.



Betrokken partners

De hier vermelde acties gebeuren in hoofdzaak door het Sociaal Fonds Podiumkunsten. De acties rond fair practice gebeuren door Kunstenpunt en oKo.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Competieversterking van werknemers, flexwerkers en werkzoekenden	
Actie: dynamisch opleidingsaanbod op maat van de sector	Omschrijving: Jaarlijks organiseren we een 50-tal opleidingen, waarvan meestal een 20-tal in-company. Medewerkers uit de sector kunnen gebruik maken van een opleidingskrediet van € 600/persoon/jaar om te spenderen aan opleidingen. Dit kan ingezet worden voor de opleidingen die we zelf organiseren, maar ook voor opleidingen elders. Dit opleidingskrediet is ook beschikbaar voor bepaalde flexwerkers. Lerenden en leerkrachten/docenten die een lesopdracht hebben in een opleiding die rechtstreeks leidt naar een beroep in de sector kunnen eveneens gebruik maken van ons opleidingskrediet. Een sectorconsulente stelt het aanbod samen. Dit aanbod wordt geregeld vernieuwd en bijgestuurd al naargelang de noden, interesses, actualiteit... We bekijken daarnaast of we opleidingen op maat van de flexwerkers kunnen aanbieden. Daarvoor baseren we ons op de bevraging rond werkbeleving van flexwerkers die we eind 2019 georganiseerd hebben, waarin we gepolst hebben naar opleidingsnoden. Om zo snel mogelijk in te spelen op actuele noden en behoeftes in de sector plannen we doorlopend opleidingen i.p.v. op twee momenten in het jaar voorheen. Om de kwaliteit van onze opleidingen te bewaken, worden de deelnemers na afloop van elke opleiding bevroegd, zowel over de organisatie en inhoud van de opleiding als over de leertransfer. We besteden extra aandacht aan digitale leervormen. Daarvoor overleggen we met andere opleidingsverstrekkers uit de sector en bekijken we met andere sectoren in welke mate we hierrond kunnen samenwerken.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: VDAB, STEPP , Kunstenloket, sociale partners, Kunstenpunt, mediarte.be
	Inspanningsverbintenissen: We plannen jaarlijks minstens 50 opleidingen.
Actie: gerichte communicatie naar flexwerkers	Omschrijving: Er zijn veel flexwerkers aan de slag in de sector, waarvan een groot deel voor verschillende werkgevers werkt. Dit betekent dat er vaak geen werkgever is die oog heeft voor de verdere competentieontwikkeling van de flexwerkers. We merken ook dat flexwerkers die in rechtstreeks dienstverband werken nog te weinig vertrouwd zijn met het sectoraal opleidingskrediet. We bekijken hoe we op een meer structurele manier deze mogelijkheid kenbaar kunnen maken, want het blijft een

	<p>uitdaging om deze groep te bereiken. Ook werk/opdrachtgevers zullen daarbij ingeschakeld worden.</p> <p>Timing: 2021</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners</p> <p>Inspanningsverbintenissen: We lanceren een communicatiecampagne om het opleidingskrediet bekend te maken bij flexwerkers.</p>
<p>Actie: samenwerking met VDAB verder zetten</p>	<p>Omschrijving: Gezien de projectmatige tewerkstelling van veel beroepsgroepen in de sector vallen veel werknemers terug op werkloosheid, in afwachting van een volgende opdracht. Aangezien ze op dat moment werkzoekend zijn, komt de VDAB tussen voor de opleidingskosten. In deze convenantperiode willen we extra focus leggen op deze flexwerkers (zie voorgaande acties). Eind 2020 starten we samen met VDAB een nieuwe opleidingsreeks in Antwerpen: BISART. De opleiding BISART (business and art) biedt verschillende workshops aan rond artistiek ondernemerschap, één voor pas afgestudeerden en één voor meer ervaren kunstenaars. 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.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: VDAB</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Minstens jaarlijks één overleg met de VDAB over gemeenschappelijke acties.</p>
<p>Actie: kennisdeling via collegagroepen</p>	<p>Omschrijving: Omdat de meeste organisaties in de sector klein zijn, hebben heel wat functiegroepen geen collega's waarmee ze ervaringen kunnen uitwisselen. Daardoor stroomt er ook te weinig expertise door, zeker op domeinen als HR of preventie en veiligheid. Om die reden hebben we jaren geleden collegagroepen opgestart. Deze komen jaarlijks minstens éénmaal bij elkaar. Bij sommige groepen is er ook een digitaal communicatieplatform voor tussentijdse vragen. Op dit moment hebben we vier collegagroepen: één van HR-verantwoordelijken, één van preventieadviseurs en één van communicatiemedewerkers en één van vertrouwenspersonen. Door deze collegagroepen blijven we enerzijds op de hoogte van de belangrijkste (opleidings)noden, maar anderzijds biedt deze formule ook de mogelijkheid om bepaalde thema's naar</p>

	<p>voor te schuiven. Ook bepaalde expertise die nog in de groep ontbreekt, kan aangeboden worden op een netwerkmoment. Voor deelnemers biedt zo'n collegagroep uiteraard ook de kans om van elkaar te leren.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: oKo</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Jaarlijks minstens één samenkomst per collegagroep.</p>
<p>Actie: meewerken aan publicatie over tijdelijk werk</p>	<p>Omschrijving: De Coronacrisis heeft duidelijk gemaakt dat de manier waarop tijdelijk werk wordt geregeld, heel wat medewerkers in de kou heeft laten staan. Ze vielen buiten de verschillende ondersteuningsmaatregelen. Heel wat flexwerkers zijn onvoldoende geïnformeerd over de risico's en gevolgen die samenhangen met de manier waarop een opdracht wordt vastgelegd. Samen met de audiovisuele sector, de eventsector en Cultuurloket gaan we de brochure over tijdelijk werk updaten.</p>
	<p>Timing: 2021</p>
	<p>Betrokken partners: mediarte, sociale partners, SBK's, Kunstenloket</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Een publicatie over tijdelijk werk in 2021.</p>
<p>Actie: ondersteunen platform digitaal ondernemen in de creatieve sector</p>	<p>Omschrijving: Naar aanleiding van een opdracht van DWSE is er een videoreeks ontwikkeld door Clo Willaerts rond digitaal ondernemen in de creatieve sector. Dat gebeurde in samenwerking met Kunstenloket, Flanders DC, mediarte.be en SFP. De videoreeks is toegankelijk via een Facebook learning group en op YouTube. Momenteel telt de Facebookgroep al meer dan 900 leden. Het YouTubekanaal heeft 145 abonnees. In 13 leereenheden leer je hoe je jezelf als creatieveling digitaal op de kaart kan zetten. In eerste instantie was het project gericht op creatieven uit mode, design, podiumkunsten, muziek en de audiovisuele sector, maar de groep staat open voor iedereen die er interesse in mocht hebben. In 2021 en 2022 blijven we deze groep bekend maken aan alle geïnteresseerden en waar nodig verder ontwikkelen.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Kunstenloket, Flanders DC, mediart.be, DWSE</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Jaarlijks overleg met alle partners over het onderhoud en verdere bekendmaking van de tool.</p>



Prioriteit 2: Het stimuleren van competentie- en preventiebeleid bij werkgevers

Actie: ondersteunen collegagroep HR	Omschrijving: In het najaar van 2010 zijn wij van start gegaan met een collegagroep van HR-verantwoordelijken die minimaal éénmaal per jaar samenkomt rond thema's die ze zelf naar voor schuiven. Wij komen telkens één tot tweemaal samen, meestal georganiseerd via provinciale sessies (regio Antwerpen, regio Brussel, regio Gent). Afhankelijk van de concrete vragen kunnen er ook externe experts uitgenodigd. Ze zien elkaar echter niet enkel door middel van vergaderingen, maar ondertussen ook digitaal. Door deze collegagroepen blijven we enerzijds op de hoogte van de belangrijkste (opleidings)noden, maar anderzijds biedt deze formule ook de mogelijkheid om bepaalde thema's naar voor te schuiven. Ook bepaalde expertise die nog niet in de groep aanwezig is, kan aangeboden worden op een netwerkmoment. Voor deelnemers biedt zo'n collegagroep uiteraard ook de kans om van elkaar te leren. Momenteel zijn er een kleine 80 deelnemers, zowel van kleine als grote organisaties en verspreid over verschillende kunst disciplines (theatergezelschappen, muziekensembles, kunstencentra, ...). Timing: Doorlopend Betrokken partners: Werkgevers Inspanningsverbintenissen: Jaarlijks minstens één overleg van collegagroep HR.
Actie: ondersteunen preventiebeleid van psychosociale risico's	Omschrijving: In 2016 hebben we een bevraging georganiseerd rond de werkbeleving in de sector. Met de resultaten en het bijhorende actieplan zijn we sindsdien aan de slag gegaan. Sinds 2018 is daar ook de preventie van grensoverschrijdend gedrag bij gekomen. Zo stonden wij mee aan de wieg van de Ombudsdienst rond grensoverschrijdend gedrag. Wij blijven verder inzetten op de ondersteuning van het welzijnsbeleid in de sector door: <ul style="list-style-type: none">● Een nieuwe bevraging rond werkbeleving in 2021. Het zal dan vijf jaar geleden dat de vorige bevraging plaats vond. Op deze manier kunnen we ook de psychosociale impact van de hele Coronacrisis in kaart brengen.● Opleidingen tot vertrouwenspersoon in ons eigen aanbod.● Organiseren van supervisies met de vertrouwenspersonen uit de sector.● Organiseren van een collegagroep vertrouwenspersonen. Timing: Doorlopend

	<p>Betrokken partners: IDEWE, sociale partners</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een jaarlijkse supervisie voor de vertrouwenspersonen uit de sector. • Een nieuwe bevraging rond werkbeleving in 2021. • Een bijgewerkt actieplan in 2022.
<p>Actie: stimuleren innovatieve arbeidsorganisatie in de sector</p>	<p>Omschrijving: Uit de bevraging rond werkbeleving in 2016 bleek dat arbeidsorganisatie één van de aandachtspunten is om op te werken. Samen met werkgeversfederatie oKo zullen we goede praktijken presenteren aan de sector en hen stimuleren om hun arbeidsorganisatie te verbeteren. oKo doet dit in het kader van hun programma rond managementondersteuning. Wij wijzen onze werkgevers op de mogelijkheden die ESF daarin aanbiedt. Aangezien het merendeel van de organisaties klein is en vaak al horizontaal werkt, kan een manke arbeidsorganisatie ook te maken hebben met inefficiënte werkprocessen. Het stimuleren van digitale tools kan daartoe een oplossing zijn. In dat kader hebben we al enkele opleidingen in ons aanbod opgenomen. We zetten ook die piste verder. Het opzetten van een collegagroep rond digitale projecten is een bijkomende mogelijkheid.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: oKo</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Minstens éénmaal per jaar bespreken we dit thema op een collegagroep HR.</p>
<p>Actie: competentiewoordenboek beter en breder ontsluiten</p>	<p>Omschrijving: In 2016 hebben wij een competentiewoordenboek laten ontwikkelen. Het moet werkgevers een woordenschat geven om hun HR-processen te baseren op competenties, drijfveren en talenten. In 2021 bekijken we op welke manier we dit woordenboek beter en breder kunnen ontsluiten.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: oKo</p> <p>Inspanningsverbintenissen: We bespreken met HR-verantwoordelijken op welke manier we dit woordenboek ter beschikking moeten stellen.</p>



Prioriteit 3: Stimuleren van loopbaandenken

Actie: sensibiliseren rond loopbaandenken via erkend loopbaancentrum en intervisie tussen loopbaancoaches

Omschrijving:

Sinds begin 2015 zijn we een erkend loopbaancentrum onder de naam INTER.MEZZO. Begonnen met een focus op uitvoerend kunstenaars, kunnen ondertussen alle medewerkers er beroep op doen. Als loopbaancentrum kunnen deelnemers met loopbaancheques betalen, maar heel wat flexwerkers, ook niet-artiesten, komen niet in aanmerking voor deze cheques. Met het VIA akkoord voor de kunsten kunnen we deze medewerkers, mits ze een voldoende band met de sector kunnen aanduiden, toch trajecten aanbieden.

Onze sectorconsulente coördineert het project en brengt de betrokken loopbaanbegeleiders op geregelde tijdstippen samen om ervaringen uit te wisselen. Dat levert ons ook verhalen en pijnpunten op, waar we in onze andere acties op kunnen werken. Denk dan aan ons opleidingsaanbod of de acties rond werkbeleving.

Op onze website en op een aparte [Facebookpagina](#) publiceren we getuigenissen van mensen die trajecten gevolgd hebben of die zelf hun loopbaan een andere wending hebben gegeven.

Momenteel zijn er vier coaches (Gent/Antwerpen/Brussel) binnen INTER.MEZZO aan de slag die samen jaarlijks een 80-tal trajecten hebben lopen.

Timing:

Doorlopend

Betrokken partners:

VDAB

Inspanningsverbintenissen:

Jaarlijks één intervisiemoment met alle coaches.

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

Er liggen heel wat uitdagingen op het vlak van non-discriminatie, racisme, seksisme en inclusie. Op het gebied van gender, mensen met een arbeidsbeperking, leeftijd en etnisch-culturele minderheden zijn er nog onevenwichten die we proberen weg te werken. Voor elk van deze groepen liggen de acties anders.

In onze sector zijn er drie assen om te werken aan diversiteit: het aanbod op onze podia en de keuzes die daarin gemaakt worden, het publiek dat naar voorstellingen komt en de medewerkers zelf. Wij werken op het aanbod en op de medewerkers.

We zetten al enkele jaren vooral in op etnisch-culturele minderheden omdat we vinden dat daar nog het meeste werk ligt. De benadering is weliswaar vanuit een intersectioneel perspectief, omdat

discriminaties meerdere aspecten kunnen nemen. Hoewel wij een internationaal opererende sector zijn, merk je dat vooral westerse nationaliteiten oververtegenwoordigd zijn tegenover mensen uit Oost-Europa, Afrika, Turkije of de Maghreblanden. Bovendien is de invulling van de jobs niet evenredig verdeeld. Zo zal je medewerkers uit de vier laatstgenoemde regio's eerder terugvinden in eerder uitvoerende jobs en minder in het management of op het podium. Onder meer de Black Lives Matter protesten van het voorjaar hebben duidelijk gemaakt dat er, ook in Vlaanderen, veel ongeduld is om hier vooruitgang in te boeken. In het bijzonder de machtspositie van de voornamelijk witte, mannelijke verantwoordelijken wordt in vraag gesteld.

Wat gender betreft, is de belangrijkste uitdaging om de arbeidsomstandigheden voor vrouwen te verbeteren, zodat ze niet afhaken na hun 35^{ste}/40^{ste}. Zo speelt het informeel aanwerven vooral vrouwelijke artiesten parten, net als de onzekere manier van werken en de combinatie met een privéleven, zeker als er kinderen zijn. Ook in onze sector zijn het nog altijd eerder de vrouwen die in die leeftijdsfase andere loopbaankeuzes gaan maken. De preventie rond grensoverschrijdend gedrag past eveneens in dat kader. De #metoo beweging had een grote weerslag in de sector. Heel wat, vooral vrouwelijke medewerkers, getuigden over grensoverschrijdend seksueel gedrag. Met een sectoraal actieplan werken we al enkele jaren aan de preventie van en reactie op grensoverschrijdend gedrag. Dat blijven we doen.

De projectmatige manier van werken in de sector met budgetten die vaak niet toereikend zijn om artistieke ideeën ten volle uit te voeren, heeft ook een invloed op het aandeel medewerkers uit de oudere leeftijdsgroepen. Die zijn ondervertegenwoordigd omdat ze eerder in hun loopbaan de sector verlaten hebben en omdat ze, als ze nog met tijdelijke contracten aan de slag zijn, niet altijd evenveel jobkansen meer hebben. Om dit tegen te gaan, werken we rond werkbaar werk en ondersteunen we trajecten rond fair practice praktijken.

Tot slot zijn ook medewerkers met een arbeidsbeperking ondervertegenwoordigd. Omdat er andere organisaties, zoals [DEMOS](#), specifiek werken op deze doelgroep zijn ze voor ons iets minder prioritair. In de intersectionele benadering van onze sCan&Do trajecten zijn er uiteraard wel een onderdeel.



Resultaatsverbintenis:





2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022.

Rode draden

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>We delen een gemeenschappelijke stand op de SID-in beurs.</p> <p>We coördineren de teksten over sectoren in de brochure “Wat na Secundair”.</p> <p>We coördineren de update van de arbeidsmarktinformatie op onderwijskiezer.be.</p> <p>We trekken een denkoefening om het studie- en beroepskeuzeprocess te verbeteren. Dit zal gebeuren met alle sectoren die willen werken rond studie- en beroepskeuze.</p> <p>Samen met enkele partners uit de creatieve en eventsector werken we aan een brochure over tijdelijk werk.</p> <p>Samen met enkele partners uit de creatieve sector onderhouden we een leerplatform over digitaal ondernemen.</p>
 <p>Relancetoets</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samen met een externe dienst voor bescherming en preventie op werk houden we in 2021 een bevraging rond werkbeleving. Hierin peilen we o.a. naar de psychosociale impact van de Coronacrisis. • Samen met enkele partners uit de creatieve sector werken we aan een brochure over tijdelijk werk. • Samen met enkele partners uit de creatieve sector onderhouden we een leerplatform over digitaal ondernemen.
 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We hebben overlegmomenten met de opleidingen uit het hoger kunstonderwijs, podiumtechniek en cultuurmanagement over een gedeelde agenda en gemeenschappelijke problematieken. We zoeken daarin naar synergieën. • Samen met enkele partners uit de creatieve sector onderhouden we een leerplatform over digitaal ondernemen.
 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een sectoraal woordenboek geeft werkgevers een woordenschat om HR-processen op basis van competenties te voeren. • Wij zijn een erkend loopbaancentrum met jaarlijks een 80-tal trajecten.

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

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

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 richtlijnen 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 waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector van het Vermakelijkheidsbedrijf,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Leen LACONTE,
Overleg Kunstenorganisaties

De heer Wouter NICOLAES,
Belgische Schouwspelvereniging

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Robrecht VANDERBEEKEN,
ACOD Cultuur

Mevrouw Ine HERMANS,
ACV Puls

De heer Tommy JONCKHEERE,
ACLVB