



Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van de Sector Vermakelijkheidsbedrijf,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

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

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Inge Hermans, ACOD Cultuur;
- De heer Tijs Hostyn, 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 juli 2023 tot en met 30 juni 2025** een maximale subsidie van **159.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap, Sainctelettesquare 17 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0478.402.416 -bankrekeningnummer: BE42 7765 9714 7154) ter financiering van 1,5 VTE sectorconsulenten.**

Artikel 2. De in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen:

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen

De sector komt uit een erg turbulente periode en is nog niet in rustiger vaarwater terecht gekomen. In de loop van 2022 vielen de Coronamaatregelen voor de sector weg en kon er als vanouds gewerkt worden. Heel wat organisaties probeerden geannuleerde activiteiten in te halen of surften mee op de euforie van de herwonnen vrijheid om terug samen te komen. Daarmee vielen de zorgen echter niet weg. Integendeel. Er doken al snel drie nieuwe grote uitdagingen op.

- tijdens de Coronamaatregelen hebben heel wat **medewerkers de sector verlaten**, in die mate dat er ook niet direct vervangers klaar stonden op het moment de sector terug aan de slag kon. Zeker in de technische functies konden al snel **vacatures niet meer ingevuld** worden. In 2023 belandde de podiumtechnicus dan ook terug op de knelpuntenberoepenlijst. Ook in andere functies achter de schermen bleek al snel dat de

sector minder kandidaten kon aantrekken. Gecombineerd met het grote aantal activiteiten dat werd georganiseerd in de nadagen van de Coronacrisis zette dit al snel een grote druk op de medewerkers in deze organisaties. Het vele werk viel terug op minder schouders, met een **grote herstel nood** tot gevolg. Zo bleek al in onze bevraging naar de werkbeleving die we in het voorjaar van 2022 hielden en dit werd nog eens bevestigd in enkele recente collegagroepen met HR medewerkers en vertrouwenspersonen.

- Het uitbarsten van de oorlog in Oekraïne en de daarop volgende **energie- en koopkrachtcrisis** had een grote impact op de sector. Heel wat (aanwervings)plannen dienden opgeborgen te worden door de plots gestegen kosten. In sommige gevallen ging het gepaard met ontslagrondes, een proces dat nog steeds bezig is. Dankzij een interventie van de Vlaamse overheid werd erger gelukkig vermeden, maar de situatie leidde voor **bijkomende zorgen**.
- De onzekere tijden hebben ook een weerslag op **het publiek** dat komt kijken naar podiumvoorstellingen of concerten. In bepaalde segmenten van de sector is het publiek nog niet volledig teruggekeerd. Ook de koopkrachtcrisis leidde tot een ander vrijetijdsgedrag bij heel wat groepen, waardoor er een bijkomende financiële druk op de sector komt.

Kortom, de sector heeft op korte tijd met heel wat (nieuwe) onzekerheden en risico's te maken gekregen die allen geknaagd hebben aan de aantrekkelijkheid van de sector en een grote impact hadden en hebben op het mentaal welzijn van medewerkers. Gecombineerd met de algemene arbeidskrapte maakt dit het aanwerven en behouden van medewerkers de grootste uitdaging in de jaren die volgen. Dit heeft uiteraard ook een impact op alle thema's die in dit convenant aan bod komen. We lichten deze verder toe in de hierna volgende strategie. Het nogal volatiele karakter in de sector maakt alleszins dat een goede voorbereiding op werken in de sector nog crucialer is dan voorheen, zowel voor starters als voor zijinstromers.

2. Analyse – de 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 5,89% van de bruto toegevoegde waarde van het Vlaams Gewest, zo bleek uit een onderzoek uit 2018 van de Antwerp Management School, Flanders DC en Agentschap Innoveren en Ondernemen. Daarnaast creëren ze werk voor 12,34% van het totaal aantal zelfstandigen (in hoofdbezigheid) in Vlaanderen en vertegenwoordigen ze 6,62% van alle werknemers in Vlaanderen.
- Pc 304 telde in 2022 **734 Nederlandstalige werkgevers**, gevestigd in het Vlaanderen of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dat is een stijging met 5% ten opzichte van 2021.

- In 2022 bedroeg de tewerkstelling in onze sector **3.286,27 VTE** (+6,2% tov 2021), verdeeld over **7.888 personen** (+12% tov 2021).
- 247 van de werkgevers in 2022 ontvingen in dat jaar **cultuursubsidies**. Samen vertegenwoordigen ze 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): 89,5 % van de werkgevers had in 2022 minder dan 10 VTE in dienst (micro), nog eens 8,2% had 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. Sinds kort werken we binnen dit kader ook aan een digitaal leerplatform en aan de begeleiding van de digitale transformatie van de sector. Dit betekent dat sommige acties die we als fonds nemen, niet altijd vermeld zullen staan in dit convenant. Waar het relevant is, zal er wel naar verwezen worden.

Flexwerkers

- Een meerderheid van de medewerkers in pc 304 is **tijdelijk tewerkgesteld**. Het gaat daarbij hoofdzakelijk om artiesten en technici. 55,7% van de werknemers van gesubsidieerde organisaties was in 2022 tewerkgesteld met een tijdelijk contract van korter dan vier maanden.
- De projectmatige tewerkstelling vertaalt zich in een **hoge in- en uitstroomgraad** (>25%).
- 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. Daarnaast is er ook een al maar **groeïende groep van zelfstandigen zonder personeel** die opdrachten vervult binnen de sector. In de acties die wij nemen proberen we ook met hun situatie rekening te houden, hoewel ze strict genomen niet tot de sector behoren.

Tewerkstelling van artiesten/kunstenaars

- Bijna de helft (50,5%) van de medewerkers in pc 304 verrichtte in 2022 **artistieke prestaties** (werknemerscode 46). Eén op drie deed dit bij meer dan één werkgever in onze sector, een kleine groep (2,8%) was zelfs bij meer dan 5 verschillende werkgevers actief. Door deze **seriële tewerkstelling** is de band met de werk-/opdrachtgever sowieso wat losser, 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. Dit maakt dat een goede voorbereiding op deze manier van werken cruciaal is!

Vacatures

- Het aantal **vacatures** in de sector **overstijgt momenteel de situatie van voor Corona**. In 2022 publiceerden we 1.186 vacatures. Dit waren er **16% meer dan in 2021** en maar liefst 114% meer dan in 2020, toen de sector verplicht op slot ging. Ook ten opzichte van 2019 gaat om bijna 30% meer vacatures. De grote stijging bevestigt het grote aantal mensen dat de sector verliet.

Mentaal welzijn

- In het voorjaar van 2022 peilden we via een grootschalige bevraging naar de **werkbeleving in onze sector**. In totaal namen 1.219 medewerkers van 96 organisaties in de sector deel, waarvan 1.060 vaste en 159 flexmedewerkers. We behaalden hiermee een goede responsgraad van 39,94 %.
- Op de twee positieve welzijnsindicatoren scoren we zeer goed: **87% voelt zich geëngageerd én 90.6% ervaart plezier in het werk**. De derde indicator is een maat voor de mentale vermoeidheid door het werk en is o.a. een voorspeller voor burnout: **51.8% van de medewerkers ervaart herstel nood**. Meer dan de helft van deze groep (32.1% op alle respondenten) geeft aan altijd herstel nood te ervaren. Indien het herstel bij deze groep uitblijft, bestaat de kans (binnen een termijn van ongeveer 6 maanden) dat deze mensen uitvallen wegens ziekte.
- De doorsnee medewerker is dus erg gemotiveerd en betrokken. Zo blijkt ook uit de **erg lage verzuimcijfers** van de sector, MAAR: bijna een derde dreigt uit te vallen wegens ziekte binnen de zes maanden indien er geen ruimte voor herstel komt.

Leerklimaat

- Het **aandeel hooggeschoolden** in de sector is **bovenmatig hoog**: 57% heeft een diploma van het hoger onderwijs ten opzichte van het algemene gemiddelde van 36,3%. Nochtans lijken de vacatures uit de brede sector (NACE 90, 91, 92, 93) slechts in 20% van de gevallen om een diploma hoger onderwijs te vragen.
- De **opleidingsinspanningen** van de sector zijn wat moeilijker in kaart te brengen. In het monitoringsrapport uit 2021 van het Steunpunt Werk (bron: EAK) is er sprake van **20,5%** van medewerkers die het **afgelopen jaar opleidingen** hebben **gevolgd** binnen de brede sector (Kunst, amusement en recreatie), waarvan de overgrote meerderheid betaald door de werkgever. Hiermee scoren we onder het algemene gemiddelde.
- Op basis van de sociale balansen blijkt **16,9%** van de werknemers in de brede sector in 2019 een **formele opleiding** gevolgd te hebben, bij **5,4%** ging het om een **informele opleiding**. In opleidingsuren uitgedrukt ging het om **0,28% van de gepresteerde uren**, waar het algemene gemiddelde 1,21% bedraagt (viermaal zo hoog). We moeten hierbij vermelden dat vooral grotere werkgevers sociale balansen moeten neerleggen, waarvan al geweten is dat de opleidingsparticipatie bij hen sowieso al hoger ligt. Met de vele micro-werkgevers in de sector zal het resultaat dus sowieso een stuk lager liggen.

3. Strategie

De afgelopen turbulente tijden hebben enkele kenmerken aan de tewerkstelling in de sector verder op scherp gezet. Dit heeft dan ook een impact op de prioriteiten die we in dit convenant naar voor willen schuiven. De prioriteiten zijn onder te brengen onder drie grote noemers: verwerven, voorbereiden en verzorgen.

Verwerven

De tijden waarin vacatures vrij gemakkelijk konden ingevuld worden en er telkens heel wat kandidaten op kwamen dagen, lijken voorbij. De sector is minder aantrekkelijk geworden en dat is zorgwekkend. Onder de noemer “verzorgen” zullen we werken aan de aantrekkelijkheid van werken in de sector, maar onder deze noemer gaat het vooral om het aantrekken van nieuwe medewerkers. We willen dat doen door in te zetten op **competentieversterking door werkplekieren**. We willen dat jongeren een eerste positieve ervaring opdoen in de sector en dat doen we door te werken aan de kwaliteit van die stageplaatsen. Langs de andere kanten zullen we **de sector vertegenwoordigen op jobbeurzen**, om op die manier ook andere profielen kennis te maken met de jobmogelijkheden in de sector.

Vorbereiden

De projectmatige manier van werken in de sector vraagt een goede voorbereiding bij iedereen die wil starten in de sector. Dat is niet nieuw, maar door de algemene arbeidskrapte is het wel een cruciale factor geworden, om ook mensen te kunnen blijven houden in de sector. We werken hier aan door **een beter geïnformeerde studie- en beroepskeuze** en we blijven verder **afstemmen met de vooropleidingen**. Een specifieke focus zal hierbij liggen op de ondervertegenwoordigde groepen van de sector: mensen met een migratie-achtergrond, bepaalde beroepen met een onevenwichtige genderbalans en mensen met een functiebeperking.

Verzorgen

De mensen die in de sector werken, moeten we soigneren. Wij streven ernaar om werkgevers sterker te maken in hun rol om kwalitatieve werkplekken te voorzien. Werknemers ondersteunen we in de uitbouw van een kwalitatieve loopbaan. Deze algemene missie uit zich in enkele concrete acties. Zo zullen we **loopbaandenken verder stimuleren** via ons loopbaancentrum. Door het onzekere karakter van werk in de sector twijfelen heel wat mensen op een gegeven moment aan hun loopbaan in de sector. Wij zullen ze in die fase coachen en we zullen dit doen door te experimenteren met de vorm waarin die coaching best gebeurt. We gaan daarnaast het leerklimaat in de sector verder stimuleren door een **competentieversterking van werknemers, flexwerkers en werkzoekenden**. Met de uitrol van een digitaal leerplatform zullen we in deze convenantperiode een aanvullend aanbod op poten zetten.

Werkgevers gaan we prikkelen om **een sterk competentiebeleid te voeren** door ze te inspireren met de lessen die we gaan leren in de competentiechecks, maar we gaan ze ook begeleiden in het

opzetten van **veilige werkomgevingen**: door te werken aan **respectvol gedrag op het werk**, maar even goed rond **mentaal welzijn** door het **stimuleren van preventiebeleid**.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	Er komen jaarlijks nieuwe werkgevers bij. In 2022 waren er dit een 70-tal, waarvan veel micro-ondernemingen. Wij proberen jaarlijks minstens 10 van deze nieuwe werkgevers te bezoeken om onze werking toe te lichten. Daarnaast streven we ernaar minstens 40 verschillende werkgevers betrokken te hebben in de collegagroepen.
Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.	We coördineren de aanwezigheid van tien beroepsgetuigenissen uit tien verschillende sectoren in de brochure Wat Na Secundair Onderwijs.
Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.	We organiseren jaarlijks minstens één uitwisselingsmoment rond organisatie- en beslissingsvormen.

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: een beter geïnformeerde studie- en beroepskeuze

<p>Actie 1.1: Coördineren content beroepsinformatie binnen studie- en beroepskeuzeproces.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Het kiezen van een studie en/of beroep behoort tot één van de grote levenskeuzes, zeker in een wereld die snel verandert. Een goed geïnformeerde keuze wordt er alleen maar belangrijker door. Samen met alle andere sectoren met een convenant denken we dat er nog heel wat te winnen valt bij het beter omkaderen van dit keuzeproces. Wij trekken een overleggroep met enkele vertegenwoordigers van sectoren (voorlopig zijn dat Volta, Educam, Commerce Training, Liberform en wij), VDAB en Onderwijskiezer/CLB's die informatie over beroepen die gebruikt wordt in het studie- en beroepskeuzeproces probeert te stroomlijnen. We willen ervoor zorgen dat deze informatie aantrekkelijk en accuraat is en aangepast aan de verschillende doelgroepen: jongeren, ouders, leerkrachten, werkzoekenden. Omdat het gaat om keuzes met een impact op de lange termijn is het</p>
--	---

	<p>belangrijk om hierbij ook rekening te houden met toekomstprognoses, mochten deze bestaan. Voorlopig neemt het Departement Onderwijs nog geen deel aan dit overleg, maar het is wel van belang dat ze op termijn ook mee aansluiten. De andere sectoren met een convenant worden geïnformeerd over de vorderingen van dit overleg en waar nodig wordt hun medewerking gevraagd om content na te kijken of te leveren. Zo wordt momenteel gekeken naar de aanwezigheid van beroepfilms voor alle beroepen en de afstemming van de content tussen VDAB en Onderwijskiezer.</p> <p>Wij zetelen daarnaast in de redactie van de brochure Wat Na Secundair Onderwijs, hetgeen getrokken wordt door het Departement Onderwijs. Hierbij staan wij in voor de aanwezigheid van sectoren/beroepen in de brochure. Sinds de vorige editie bestaat dit uit tien beroepsgetuigenissen uit tien verschillende sectoren. Wij zorgen dat er een beurtrol is, zodat elke sector aan de beurt kan komen, waarbij ze zelf een keuze maken in het beroep dat ze aan bod laten komen. Wij bewaken dat verschillende interessegebieden aan bod komen en dat de getuigenissen ook divers genoeg zijn (verdeling man/vrouw/, scholingsgraad, migratieachtergrond, ...). Momenteel staan deze getuigenissen enkel op de website van het Departement Onderwijs. We streven ernaar deze ook op o.a. Onderwijskiezer op te nemen, zodat op termijn een brede variëteit aan content ontstaat die over de verschillende platform gedeeld kan worden.</p> <p>Om het proces te doen slagen, is een samenwerking tussen de Departementen van Onderwijs en Werk essentieel, ook financieel.</p> <p>Betrokken partners: alle sectoren, VDAB, Departement Onderwijs, Departement WSE, Onderwijskiezer, CLB's. Op termijn ook de onderwijsverstrekkers.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We coördineren de aanwezigheid van tien beroepsgetuigenissen uit tien verschillende sectoren in de brochure Wat Na Secundair Onderwijs.</p>
<p>Actie 1.2: Herdenken aanwezigheid sectoren op SID-in.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p>Omschrijving: Onderzoek van UGent toont aan dat ouders en leerkrachten de belangrijkste 'socializers' zijn voor studenten secundair onderwijs. Zij beïnvloeden welke informatie tot bij de student raakt en hoe deze informatie wordt geïnterpreteerd. Hoewel overal</p>

<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>informatie te vinden is, is de zoektocht er niet gemakkelijker op geworden: door het bos worden de bomen niet steeds gezien. Zowel ouders als leerkrachten hebben vaak hun eigen referentiekader voor ogen. Het onderwijs zoals zij het gekend hebben, heeft echter heel wat veranderingen ondergaan: graduaatsopleidingen met veel werkplekleren, nieuwe bachelor- en masteropleidingen, ... Ook de arbeidsmarkt is in volle verandering, waardoor hun beeld over bepaalde beroepen of sector al lang niet meer accuraat is.</p> <p>Sectorfondsen kunnen in dit proces verschillende rollen opnemen: ze geven een duidelijk beeld wat de sector en zijn beroepen inhouden. Ze bieden informatie aan over wat de toekomstmogelijkheden zijn in de sector, ze informeren welke opleidingen interessant kunnen zijn om in een sector of beroep aan de slag te gaan. De roep is luid om informatie over beroepen en sectoren te krijgen.</p> <p>Maar de gremia waar sectoren een breed publiek kunnen informeren zijn aan het slinken. In 2023 zullen sectoren voor het eerst helemaal niet meer aanwezig zijn op de SID-inbeurzen. Dit is een jammerlijke evolutie, gezien de belangrijke rol die sectoren kunnen opnemen naar het informeren van scholen, leerkrachten en leerlingen. Vooral voor sectoren die geen gerichte 1-op-1 opleidingen kennen om in de sector te komen werken.</p> <p>Omdat sectoren vinden dat ze een belangrijke rol te spelen hebben, zullen ze gedurende de duur van het convenant op zoek gaan welke concrete acties genomen kunnen worden. Op basis van onderzoek hoe leerlingen in andere gemeenschappen (cfr. Wallonië) of in buurlanden (Nederland vb) worden geïnformeerd, wordt een voorstel uitgewerkt hoe het wel zou kunnen.</p>
	<p>Betrokken partners: Febelfin, Liberform, Fonds323, Logos</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • In samenwerking met vier andere sectorfondsen onderzoeken we hoe we als sectorfonds leerlingen, ouders en leerkrachten uit de 3e graad van het secundair onderwijs het beste kunnen bereiken. Op basis van de resultaten worden ideeën en voorstellen uitgewerkt. • Er wordt onderzocht of er provinciale/regionale partnerschappen zijn waar het karretje aan

	<p>gehangen kan worden om leerlingen, ouders en leerkrachten te bereiken en te informeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goede voorbeelden van events om leerlingen, ouders en leerkrachten te informeren worden in kaart gebracht. Dit kan de basis vormen waar sectoren mee aan de slag gaan bij het meedenken over de 'SID-in van de toekomst'.
--	--

<p>Actie 1.3: Informeren over studiemogelijkheden en beroepen in de sector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>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 waken over accurate arbeidsmarkt- en beroepsinformatie over onze sector op onderwijskiezer.be en VDAB. We leveren hierbij de nodige content, als resultaat van het overleg uit actie 1.1. Momenteel zijn er nog geen concrete afspraken rond gemaakt, maar we zullen hier constructief aan meewerken. • 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. We houden dat overzicht up to date.
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Onderwijskiezer, VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij houden het overzicht van vooropleidingen op de eigen website up to date. • We werken mee aan het ontwikkelen en onderhouden van content over beroepen uit de sector op Onderwijskiezer en VDAB.

PRIORITEIT 2: competentieversterking door werkpleklers

<p>Actie 2.1: Platform voor stageplaatsen en leerwerkplekken.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Onze website bevat een platform om vraag en aanbod met betrekking tot werkpleklers (stageplaatsen, duaal leren, BIO, ...) binnen onze sector met elkaar in contact te brengen. We stimuleren werkgevers 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.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Geen</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): Jaarlijks publiceren we 100 stageplaatsen en leerwerkplekken.
--	---

Actie 2.2: Opleiding en supervisie voor mentoren. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Werkplekleren en duaal leren staat of valt bij een goede mentor op de werkplek. Wij willen er mee voor zorgen dat mentoren op werkplekken versterkt worden in hun rol. Daarom organiseren we jaarlijks een opleiding voor mentoren ('start to coach'). Bij opstart van de graduaten podium- en eventtechniek in september 2023 is het idee van de onderwijsverstrekkers om een lerend netwerk van mentoren op te starten. Wij helpen dit mee op poten zetten en bekijken of we het netwerk ook kunnen uitbreiden naar andere mentoren die eerder met andere opleidingen te maken hebben.
	Betrokken partners: RITCS, AP Hogeschool
	Inspanningsverbintenis(-sen): <ul style="list-style-type: none"> • We organiseren jaarlijks een opleiding voor mentoren ('start to coach') • We organiseren jaarlijks minstens één supervisie voor mentoren.

PRIORITEIT 3: Afstemming met vooropleidingen

Actie 3.1: Afstemmen met artistieke vooropleidingen. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	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 ondervertegenwoordigde groepen, zoals jongeren met een migratieachtergrond of een functiebeperking. In de volgende convenantperiode bekijken we samen met de opleidingen welke acties zij kunnen nemen rond de gesignaleerde pijnpunten uit de nulmeting non-discriminatie. In samenwerking met het Muziekoverleg nemen we daarnaast acties naar het beter voorbereiden op de arbeidsmarkt en dat specifiek bij muziekoopleidingen.
---	---

	<p>Waar mogelijk betrekken we hierbij ook de andere podiumdisciplines (drama, dans, ...).</p>
	<p>Betrokken partners: hoger kunstonderwijs (KASK, Conservatorium Gent, Koninklijk Conservatorium Antwerpen, Koninklijk Conservatorium Brussel, RITCS, LUCA School of Arts, PXL Music), leden van het Muziekoverleg.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • We bespreken welke acties opleidingen kunnen nemen rond de gesignaleerde pijnpunten uit de nulmeting non-discriminatie. • We organiseren in het najaar van 2023 een inspiratiesessie rond het voorbereiden van muzikanten op arbeidsmarkt.

<p>Actie 3.2: Afstemmen met podiumtechnische vooropleidingen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Er bestaat al vele jaren een vruchtbaar overleg tussen de diverse podiumtechnische vooropleidingen. Dit zetten we verder. Minstens éénmaal per jaar verzamelen we alle vooropleidingen podiumtechnieken rond de tafel om ervaringen uit te wisselen en eventuele problemen te bespreken. Aandachtspunten zijn de aansluiting met de arbeidsmarkt, updates aan het curriculum, stages, Nieuw voor deze convenantperiode is dat we de uitdagingen op het vlak van diversiteit en inclusie gaan bespreken, zoals deze uit de nulmeting non-discriminatie kwamen.</p> <p>Betrokken partners: Vooropleidingen (TSO, DBSO, Volwassenenonderwijs, SYNTRA, hogescholen, VDAB/Actiris, duaal leren), VOLTA , VIVO, STEPP</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • We bespreken de uitdagingen op het vlak van diversiteit en inclusie, zoals deze uit de nulmeting non-discriminatie zijn gekomen. • We bespreken de aansluiting tussen opleiding en de sector.
--	--

<p>Actie 3.3: Afstemmen met opleidingen cultuurmanagement.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Er bestaan op dit moment vier Vlaamse opleidingen “cultuurmanagement” en dit op verschillende onderwijsniveaus: twee professionele bachelors, één bachelor na bachelor, één master en één postgraduaat. Omdat hier het toekomstige management wordt opgeleid, willen we met hen een nauw contact houden.</p> <p>De zakelijk leider wordt als een belangrijk knelpuntberoep ervaren, hoewel er wel veel</p>
---	---

	<p>studenten in afstuderen. We willen samen met de opleidingen bekijken hoe hieraan verholpen kan worden.</p> <p>Samen met de opleidingen bespreken we tot slot de uitdagingen op het vlak van diversiteit en inclusie in de opleidingen, zoals deze uit de nulmeting non-discriminatie zijn gekomen.</p>
	<p>Betrokken partners: Thomas More, Universiteit Antwerpen, UCLeuven Limburg, VIVES, belangenbehartigers</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • We bespreken de uitdagingen op het vlak van diversiteit en inclusie, zoals deze uit de nulmeting non-discriminatie zijn gekomen. • We bespreken op welke manier de opleidingen beter kunnen voorbereiden op een rol als zakelijk leider in de sector.

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 4: aanwezigheid op jobbeurzen

<p>Actie 4.1: Presenteren sector op bredere platformen, zoals jobbeurzen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Om te werken aan de bekendheid van de sector willen we de sector vertegenwoordigen op jobbeurzen, vooral dan deze die georganiseerd worden door hogescholen en universiteiten, maar even goed door VDAB of lokale besturen. We wegen daarbij af in hoeverre ze relevant zijn voor de sector en of er voldoende werkgelegenheid is in de regio waarin het georganiseerd wordt.</p> <p>Betrokken partners: Associatie Universiteit Gent, Universiteit Antwerpen, KULeuven, Jobhappening Kortrijk, Jobbeurs AP-KdG Hogeschool, Jobbeurs Hasselt</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We nemen jaarlijks deel aan minstens drie jobbeurzen.</p>
<p>Actie 4.2: Samenwerken met lokale regisseurs en VDAB rond niet-beroepsactieven.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p>Omschrijving: De sector wordt gekenmerkt door een grote aanwezigheid van hooggeschoolden, waardoor instroommogelijkheden voor kortgeschoolden of niet-beroepsactieven eerder beperkt zijn. Het zullen in eerste instantie de grote werkgevers zijn waar eventueel jobmogelijkheden liggen voor deze doelgroep. We volgen de initiatieven van VDAB en</p>

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	lokale besturen op en waar relevant informeren we hen over de mogelijkheden van niet-beroepsactieven in de sector. We denken in eerste instantie aan centrumsteden, waar het merendeel van de grotere werkgevers actief is. We informeren werkgevers in deze centrumsteden over de ondersteuningsmogelijkheden bij de tewerkstelling van deze doelgroep.
	Betrokken partners: VDAB, lokale besturen
	Inspanningsverbintenis(-sen): We volgen de initiatieven van VDAB en lokale besturen op en waar relevant informeren we hen over de jobmogelijkheden voor niet-beroepsactieven in de sector.

PRIORITEIT 5: stimuleren loopbaandenken

<p>Actie 5.1: Sensibiliseren rond loopbaandenken via erkend loopbaancentrum.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: Wij zijn een erkend loopbaancentrum onder de naam INTER.MEZZO. Begonnen met een focus op uitvoerend kunstenaars, kunnen ondertussen alle medewerkers er beroep op doen, ook indien ze enkel met tijdelijke contracten aan de slag zijn. Als loopbaancentrum kunnen deelnemers met loopbaancheques betalen, maar heel wat flexwerkers, ook niet-artisten, 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.</p> <p>Jaarlijks gaat het in totaal om een 80-tal trajecten. Momenteel zijn er vier coaches (Gent/Antwerpen /Brussel/Leuven) binnen INTER.MEZZO.</p> <p>We brengen 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 werkbaar werk, maar even goed de nood aan loopbaanvaardigheden bij starters.</p> <p>In de komende convenantperiode willen we alternatieve formules van loopbaancoaching uitwerken: collectieve sessies, inspiratiesessies, ... We hebben nu al één formule uitgewerkt voor (startende) artiesten: the empowered artist, die inzet op kennis- en ervaringuitwisseling en het uitbouwen van een professioneel netwerk.</p>
--	---

	Betrokken partners: VDAB
	Inspanningsverbintenis(-sen): <ul style="list-style-type: none"> • We organiseren jaarlijks één intervisiemoment met alle coaches. • We werken nieuwe formules van loopbaancoaching uit.

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 6: competentieversterking van werknemers, flexwerkers en werkzoekenden

<p>Actie 6.1: Dynamisch opleidingsaanbod op maat van de sector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>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</p> <p>Om zo snel mogelijk in te spelen op actuele noden en behoeftes in de sector plannen we doorlopend opleidingen. Om de kwaliteit van onze opleidingen te bewaken, worden de deelnemers na afloop van elke opleiding bevraagd, zowel over de organisatie en inhoud van de opleiding als over de leertransfer.</p> <p>In het voorjaar van 2023 lanceren we een digitaal leerplatform, als aanvulling op ons “klassieke” aanbod. Het is een collega van ons die dit uitbouwt in het kader van het VIA akkoord voor de kunsten. In eerste instantie gaat het om een aanbod rond generieke competenties (GoodHabitZ), waaraan sectorspecifieke opleidingen toegevoegd zullen worden. Vanuit de acties in dit convenant geven we input over mogelijke trajecten en werken we mee aan de uitrol van het platform. We bekijken samen met de projectmedewerker welke partnerschappen aangegaan kunnen worden.</p> <p>Door in te zetten op een uitbreiding van het aanbod, willen we tegemoetkomen aan het opleidingsrecht dat in de Arbeidsdeal werd ingeschreven.</p>
	Betrokken partners: VI.BE, opleidingsverstrekkers
	Inspanningsverbintenis(-sen): <ul style="list-style-type: none"> • We plannen jaarlijks minstens 50 opleidingen.

	<ul style="list-style-type: none"> • We werken mee aan de uitrol van het digitaal leerplatform.
--	--

<p>Actie 6.2: Kennisdeling via collega groepen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Omdat de meeste organisaties in de sector micro-ondernemingen zijn, hebben heel wat medewerkers geen collega's waarmee ze functiespecifieke vragen of ervaringen kunnen uitwisselen. Daardoor stroomt er ook te weinig expertise door, zeker op domeinen als HR, digitalisering, welzijn of preventie. Om die reden hebben we collega-groepen opgestart. Deze komen elk jaarlijks minstens éénmaal bij elkaar. Bij sommige groepen is er ook een digitaal communicatieplatform voor tussentijdse vragen. Op dit moment hebben we volgende collegagroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-verantwoordelijken • preventieadviseurs • communicatiemedewerkers • vertrouwenspersonen • productiemedewerkers • digitale transformatie • diversiteit en inclusie <p>Door deze collega-groepen 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. Indien bepaalde expertise nog in de groep ontbreekt, kan deze aangeboden worden op een netwerkmoment. Voor deelnemers biedt zo'n collega-groep uiteraard ook de kans om van elkaar te leren.</p> <p>Betrokken partners: Geen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Jaarlijks komen de zeven collegagroepen minstens éénmaal samen.</p>
---	---

PRIORITEIT 7: stimuleren van competentiebeleid bij werkgevers

<p>Actie 7.1: Breder uitrollen van (lessen uit) competentiechecks.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In 2023 starten we met de uitrol van competentiechecks in de sector in samenwerking met de vastgoedsector, de sector van de vrije beroepen en de audiovisuele sector. Vanuit het convenant willen we lessen die we leren uit het project breder delen met onze sector, onder meer in de collegagroep HR, maar even goed via onze algemene communicatiekanalen naar de sector. We kijken daarbij ook naar het structureel inbedden van de methodiek na afloop van het project.</p> <p>Betrokken partners: Fonds323, Liberform, mediarte.be</p>
--	--

	Inspanningsverbintenis(-sen): We communiceren driemaal per jaar over de lessons learned uit de competentiechecks via de eigen kanalen.
--	--

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 8: stimuleren van preventiebeleid bij werkgevers

Actie 8.1: Ondersteunen preventiebeleid van psychosociale risico's. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: We organiseren jaarlijks een basisopleiding voor vertrouwenspersonen. Deelnemers nodigen we na afloop uit om aan te sluiten bij onze collegagroep vertrouwenspersonen. Die bestaat ondertussen uit een 100-tal leden. De vertrouwenspersonen zijn verplicht om jaarlijks één supervisiemoment te volgen. Wij organiseren zo'n supervisies, dwz onder begeleiding van een preventie-adviseur psychosociale aspecten van IDEWE. We gebruiken deze momenten ook om de vinger aan de pols te houden rond de actuele stressoren in de sector en gebruiken deze kennis voor ons opleidingsaanbod en het ontwikkelen van verdere acties.
	Betrokken partners: IDEWE
	Inspanningsverbintenis(-sen): Jaarlijks organiseren we minstens één basisopleiding voor vertrouwenspersonen en meerdere supervisiemomenten voor vertrouwenspersonen.

Actie 8.2: Uitwisselen over arbeidsorganisatie in de sector. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Uit de bevraging rond werkbeleving in het voorjaar van 2022 kwamen drie werkpunten naar voor: <ul style="list-style-type: none"> • arbeidsorganisatie • vaardigheidsbenutting • werktempo Deze drie aspecten hebben een grote impact op de werkbeleving en moeten vooral de herstelnoed doen afnemen. Wij willen in deze convenantperiode uitwisselingen organiseren specifiek rond manieren van samenwerken en beslissen. We verzamelen interessante praktijken en delen deze in eerste instantie met HR verantwoordelijken. We maken daarbij ook gebruik van de ervaringen die we opgedaan hebben in trajecten rond digitale transformatie, een andere project binnen het Sociaal Fonds Podiumkunsten, maar dat valt binnen het kader van het VIA akkoord voor de kunsten.
---	---

	Aangezien de audiovisuele sector een gelijklopende bevraging heeft georganiseerd met erg gelijkende resultaten gaan we bekijken op welke manier we gezamenlijke acties kunnen opzetten rond werkprocessen en arbeidsorganisatie.
	Betrokken partners: Overleg Kunstenorganisaties, mediarte.be
	Inspanningsverbintenis(-sen): We organiseren jaarlijks minstens één uitwisselingsmoment rond organisatievormen en besluitvormingsprocessen.

<p>Actie 8.3: Ondersteunen veiligheids- en preventiebeleid.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In 2023 lanceren we twee grote projecten rond veiligheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de uitrol van een veiligheidspaspoort - de update van het administratief risicobeheersingssysteem ARIANE. <p>Voor het eerste project is een digitaal leerplatform ontwikkeld (e-LEV) waarin tien veiligheidscompetenties worden aangeleerd. Deze tien competenties zijn in een eerder Europees project uitgewerkt. Na een schriftelijke proef én een praktijkassessment zal een veiligheidspaspoort behaald kunnen worden dat in enkele Europese landen erkend zal worden (Nederland, Duitsland, Zweden, Finland). In deze convenantsperiode zullen we de verdere uitrol begeleiden door werkgevers te informeren en medewerkers warm te maken om een paspoort te behalen.</p> <p>ARIANE is een tool (website) om interne preventieadviseurs bij te staan met op maat gemaakte werkdocumenten, instructiefiches, checklists etc. In deze convenantsperiode zullen we de uitrol begeleiden en (nieuwe) werkgevers informeren over het bestaan ervan. De tool staat centraal in de sectorspecifieke basisopleiding preventie-adviseur die we jaarlijks inrichten.</p> <p>Betrokken partners: STEPP, RITCS, enkele freelance preventie-adviseurs</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • We informeren werkgevers over het veiligheidspaspoort en voeren promotie • Jaarlijks organiseren we één basisopleiding preventie-adviseur niveau 3
--	---

PRIORITEIT 9: werken aan respectvol gedrag op het werk

<p>Actie: Medewerkers en werkgevers ondersteunen in de preventie van grensoverschrijdend gedrag op het werk.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We werken ondertussen al verscheidene jaren aan de preventie van grensoverschrijdend gedrag, onder meer door in te zetten op vertrouwenspersonen (zie eerder). Daarnaast werd in 2022 een beleidskader en een toolbox gelanceerd rond de preventie van grensoverschrijdend gedrag. Samen met mediarte.be zal verder bekeken worden hoe er bijkomende acties/tools ontwikkeld kunnen worden rond de preventie van grensoverschrijdend gedrag. Tweemaal per kalenderjaar zal er een intersectoraal overleg georganiseerd worden tussen mediarte en het Sociaal Fonds Podiumkunsten om de ontwikkeling van deze tools op elkaar af te stemmen.</p>
	<p>Betrokken partners: Sociale partners, IDEWE, mediarte.be en oKo</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none">- Het Sociaal Fonds zal in samenspraak met mediarte de tools en handvatten die reeds ontwikkeld werden, verder aanvullen en updaten.- Tweemaal per kalenderjaar zal er een intersectoraal overleg georganiseerd worden tussen mediarte en het Sociaal Fonds Podiumkunsten om de ontwikkeling van deze tools op elkaar af te stemmen.

Thema 5: Diversiteit en inclusie

De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.

De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 1,5 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten 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 acties 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 subsidie 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. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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.

Artikel 7. 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.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.

Artikel 9. 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.

Namens de Vlaamse Regering,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand ,

Ben WEYTS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Jo BROUNS

Namens de sociale partners van de sector Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Leen LACONTE,
Overleg Kunstenorganisaties

De heer Wouter CROENEN,
Belgische Schouwspelvereniging

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Inge HERMANS,
ACOD Cultuur

De heer Tijds HOSTYN,
ACV Puls

De heer Tommy JONCKHEERE,
ACLVB
