

# VIA 4 kunsten – voorakkoord

inhoudsopgave

<b>1. inleiding</b>	<b>pg. 2</b>
<b>2. kwaliteitsmaatregelen</b>	<b>pg. 4</b>
2.1. monitoring	pg. 4
2.2. sectoraal opleidingsaanbod	pg. 4
2.3. HR beleid: functieclassificatie en competentie managementtools	pg. 5
2.4. projectmedewerker diversiteit	pg. 5
2.5. kwalitatieve versterking werknemersvertegenwoordiging	pg. 6
2.6. managementondersteuning	pg. 6
2.7. projectmedewerker veiligheid	pg. 7
2.8. loopbaancoaching voor uitvoerende artiesten	pg. 8
<b>3. koopkrachtmaatregelen</b>	<b>pg. 9</b>
3.1. ecocheques	pg. 10
3.2. eindejaarspremie	pg. 10
<b>4. monitoring en evaluatie</b>	<b>pg. 11</b>
<b>5. sociale vrede</b>	<b>pg. 11</b>
<b>bijlagen</b>	<b>pg. 12</b>
budgettaire overzichtstabel	pg. 12
VTE-tabel	pg. 12

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right area of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

## 1. Inleiding

De sociale partners van het PC 304, bestaande uit het Overleg Kunstenorganisaties (oKo) voor de werkgevers en ACLVB, ACOD Cultuur en ACV Transcom Cultuur voor de werknemers, en de Vlaamse Gemeenschap als subsidiërende overheid sloten op woensdag 14 december 2011 bijgevoegd voorakkoord voor de periode **2012 tot 2015**.

Voor het geheel van kwaliteitsbevorderende en koopkrachtmaatregelen is een budget vrijgemaakt door de Vlaamse Regering van **€ 1.939.000**. Op kruissnelheid gaat het jaarlijks om volgende bedragen:

- voor de kwaliteitsmaatregelen: € 491.000
- voor de koopkrachtmaatregelen: € 1.448.000

Het akkoord heeft betrekking op **de werknemers** bij structureel of projectmatig door het Ministerie Cultuur, Jeugd, Sport en Media gesubsidieerde werkgevers binnen PC 304 (hieronder: gesubsidieerde werkgevers)<sup>1</sup>.

Dit akkoord beoogt met de specifieke maatregelen de tewerkstelling binnen de sector te verbeteren op aspecten die in de lijn liggen van Vlaanderen in Actie, in het bijzonder de engagementen die de Vlaamse Regering en de sociale partners hebben aangegaan in het Pact 2020. Daarnaast is dit akkoord ook een opstap naar een mogelijke integratie binnen het VIA met de social profit sectoren.

Dit akkoord wil de uitbouw naar een duurzaam en stimulerend HR-beleid in de sector bekrachtigen, onder meer met een actualisering en uitbreiding van de bestaande functieclassificatie en de uitbouw van sectorale competentiebeschrijvingen voor de uiteenlopende beroepen en functiefamilies. Daarnaast ligt er een sterke focus op opleiding en vorming, die onder meer de kwaliteit van de dienstverlening zal verbeteren.

De sector hecht bijzondere aandacht aan kansengroepen, die ook extra gestimuleerd zullen worden om te kiezen voor een loopbaan in de sector.

Om de aantrekkelijkheid van de sector te verbeteren en beter af te stemmen op de arbeidsvoorwaarden van aanleunende sectoren, worden twee koopkrachtmaatregelen ingevoerd. Door de aard van het werk is er een grote groep werknemers met contracten van bepaalde duur aan het werk in de sector, hetgeen hen kwetsbaarder maakt. De tewerkstelling van deze groep werknemers verloopt meer en meer via intermediaire organisaties en via uitzendarbeid, waardoor ze niet langer in aanmerking komen voor de voordelen die in de sector worden afgesproken. Om de rechtstreekse tewerkstelling binnen PC 304 te stimuleren, worden ten gunste van deze groep ecocheques ingevoerd, met een sterk herverdelende factor voor de korte contracten. Voor werknemers die langduriger werken in de sector is een opstap naar een volledige eindejaarspremie voorzien, die voor de gesubsidieerde werkgevers van alle deelsectoren van PC 304 gelijk zal lopen.

---

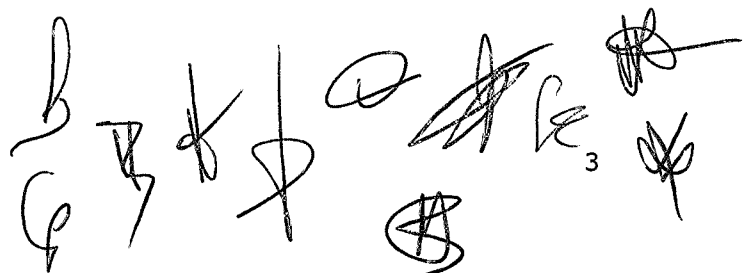
<sup>1</sup>Zie tabel in bijlage

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the various parties involved in the agreement.

De sector wil daarnaast extra aandacht besteden aan veilig werken, zowel voor zijn werknemers als voor het publiek.

Tot slot wil de sector een specifieke dienstverlening opbouwen voor artiesten met loopbaanvragen.

Met betrekking tot de uitvoering van de maatregelen die in dit akkoord zijn opgenomen, wordt ernaar gestreefd om de administratieve last zo laag mogelijk te houden en zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande rapporteringen of publieke gegevens.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose horizontal line. The signatures vary in style, some being more formal and others more stylized or scribbled.

## 2. kwaliteitsbevorderende maatregelen

### 2.1. monitoring

	2012	2013	2014	2015
<b>budget</b>	€ 5.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000

**uitvoerder:** Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten

**omschrijving:** Er wordt een budget voorzien voor het Sociaal Fonds (SFP) om een performant monitoringsysteem uit te werken om evoluties in de vooropleidingen en in het werkveld beter in kaart te brengen op basis van data van het Agentschap Onderwijs, de sociale zekerheid, sociale balansen en eigen gegevens. Er zal getracht worden om aan te sluiten bij **kwarts.be**, in samenwerking met het Ministerie Cultuur, Jeugd, Sport en Media.

**doel:** Op basis van de resultaten van de monitoring kunnen bijkomende prioriteiten of acties worden bepaald. Bijzondere aandacht is er voor de mobiliteit in de sector (retentie), de participatie aan opleidingen in het werkveld en de tewerkstelling van artiesten. Ook aspecten als gender, leeftijd en diversiteit willen we kunnen opvolgen.

**resultaatsindicator:** jaarlijks arbeidsmarktrapport

### 2.2. sectoraal opleidingsaanbod

	2012	2013	2014	2015
<b>budget</b>	€ 53.200	€ 95.500	€ 121.000	€ 121.000

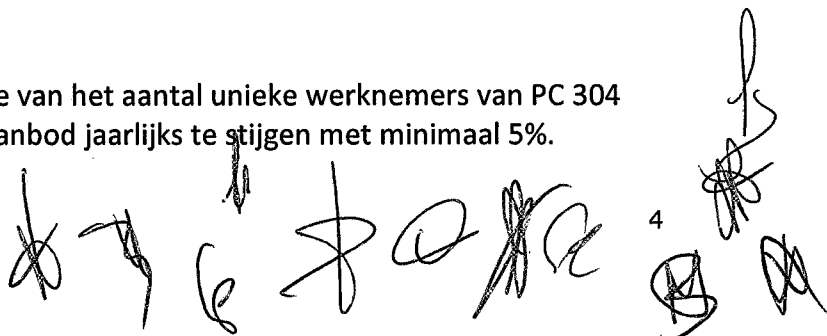
**uitvoerder:** Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten

**omschrijving:** We willen vorming blijven stimuleren, het sectorale aanbod uitbreiden en nog meer kunnen tegemoet komen aan de specifieke opleidingsbehoeften binnen de uiteenlopende functies in de sector. Uit een recente enquête door het Sociaal Fonds bleek namelijk een grote vraag naar bijkomende opleidingen. Er zal in het aanbod extra aandacht worden besteed aan opleidingen rond veiligheid en aan andere opleidingsnoden die de andere hier opgesomde maatregelen tot gevolg kunnen hebben.

**doel:** verdere uitbouw sectoraal opleidingsaanbod, verdere competentieontwikkeling van werknemers uit de sector.

**resultaatsindicatoren:** deelnamecijfers opleidingsaanbod, zoals minimaal bepaald in de cao vorming van PC 304 (onder meer een jaarlijkse stijging van de participatiegraad met 5%).

Vanaf 1 januari 2012 dient de deelname van het aantal unieke werknemers van PC 304 aan opleidingen binnen het sectoraal aanbod jaarlijks te stijgen met minimaal 5%.



4

### 2.3. HR beleid – functieclassificatie en competentie-managementtools

	2012	2013	2014	2015
budget			€ 80.000	€ 80.000

**uitvoerder:** Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten

**omschrijving:** In 2002 hebben de sociale partners met de steun van en in samenwerking met het Agentschap Kunsten en Erfgoed een functieclassificatie uitgewerkt voor de sector van de podiumkunsten. De sector is echter niet stil blijven staan en een actualisering van deze functieclassificatie is wenselijk. Een uitbreiding naar functies in de muzieksector is daar een onderdeel van. Er wordt aansluiting gezocht bij de oefening die hiervoor gebeurt in de social profit sectoren. De Vlaamse Regering neemt geen engagement op met betrekking tot de concrete invoering van mogelijke aanpassingen aan de bestaande loonbarena's ten gevolge van deze functieclassificatie.

Naast een geactualiseerde functieclassificatie zullen de functiebeschrijvingen aangevuld worden met de vereiste competenties, ter ondersteuning van een duurzaam competentie-management in de sector. Deze aanvulling kan bestaan uit een sectoraal competentie-woordenboek met referentieprofielen (zie functiebeschrijvingen). Organisaties uit de sector kunnen hierop hun personeelsbeleid baseren (zoals rekrutering, opleidingsbeleid, functioneringsgesprekken). Het Sociaal Fonds zal opleidingen voorzien om met deze competentie-managementtools om te gaan (zie 2.1.).

**doel:** rationeel loonbeleid, ondersteuning van de uitbouw van competentie- en talent-management in de sector (rekrutering, opleidingsbeleid, functioneringsgesprekken, retentie)

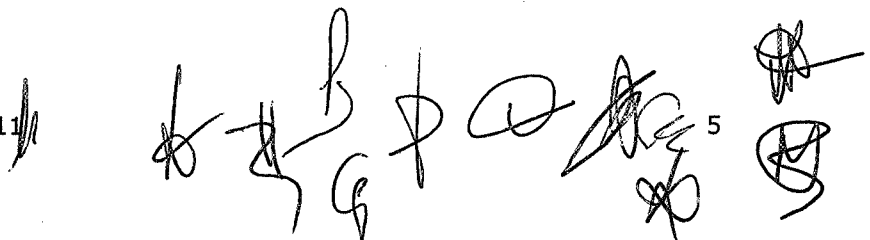
**resultaatsindicatoren:** geactualiseerde functieclassificatie, sectorale competentie-managementtools

### 2.4. projectmedewerker diversiteit

	2012	2013	2014	2015
budget			€ 60.000	€ 60.000

**uitvoerder:** Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten

**omschrijving:** hoewel er heel wat goede initiatieven bestaan in de sector en er een grote bereidheid is om inspanningen te leveren, stellen we vast dat een meer doorgedreven en (pro-)actieve aanpak nodig is om mensen uit kansengroepen (allochtonen, mensen met een arbeidshandicap, 50+) aan het werk te krijgen en te houden in onze sector. Het is de bedoeling om hiervoor een projectmedewerker aan te werven bij het Sociaal Fonds die ook zou kunnen beschikken over een beperkt werkingsbudget. Ook werkgevers zullen verder gesensibiliseerd worden.



**doel:** een grotere afspiegeling van de doelgroepen in de sector

**resultaatsindicatoren:** sensibiliseringscampagnes, promotieacties bij doelgroepen, expertiseopbouw, netwerken met aanverwante sectoren (media, jeugd, sport, ...)

Om de resultaten van de inspanningen te kunnen opvolgen, wordt ten laatste in 2013 een nulmeting gehouden, waar mogelijk in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie (zie 2.1.).

## 2.5. kwalitatieve versterking van de werknemersvertegenwoordiging

	2012	2013	2014	2015
<b>budget</b>	€ 20.000	€ 40.000	€ 80.000	€ 80.000

**uitvoerder:** de beheersstructu(u)r(en) van de representatieve werknemersorganisaties

**omschrijving:** er wordt een stelsel van syndicale premies ingevoerd vanaf 2012. Op basis van een meting van het aantal aangesloten leden van de representatieve vakbonden in 2011 wordt ten laatste tegen eind januari 2012 een raming opgemaakt van de uit te betalen premie in 2012, rekening houdend met een maximum van € 20.000 aan uitbetaalde premies. Eind januari 2013 gebeurt deze oefening opnieuw om de premie te bepalen vanaf 2013, rekening houdend met een maximum van € 40.000 aan uitbetaalde premies per jaar. Dezelfde oefening gebeurt een laatste keer in 2014, rekening houdend met het maximum van € 80.000. Er wordt gestreefd naar een harmonisering met de syndicale premie in de social profit sectoren.

De uitbetaling gebeurt door de daartoe voorziene beheersstructu(u)r(en) van de representatieve werknemersorganisaties.

**resultaatsindicator:** uitgekeerde syndicale premies

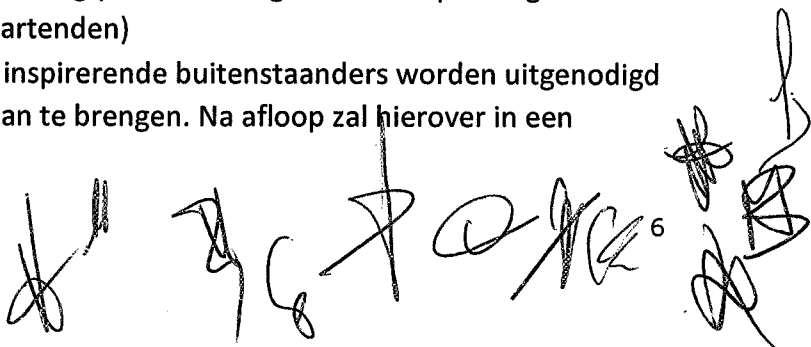
## 2.6. managementondersteuning

	2012	2013	2014	2015
<b>budget</b>	€ 20.000	€ 40.000	€ 80.000	€ 80.000

**uitvoerder:** oKo

**omschrijving:** met dit budget kan oKo een aangepaste ondersteuning aanbieden aan het management van de sector. Dit aanbod bevat onder meer vier aspecten:

- opleiding voor zakelijk leiders met ervaring (in het verlengde van de opleidingen van het Kunstenloket dat zich richt op de startenden)
- organisatie van netwerkmomenten: inspirerende buitenstaanders worden uitgenodigd om hun visie over een bepaalde topic aan te brengen. Na afloop zal hierover in een



eerder informele context van gedachten gewisseld kunnen worden. Bedoeling is om de horizonen van de zakelijk leiders uit de sector te verruimen en inspiratie te bieden.

- infosessies
- organisatiescans: het betreft een doorlichting van een organisatie op het vlak van juridische, zakelijke of managementaspecten. De organisatie in kwestie krijgt na deze scan een 'werkplan' dat een jaar nadien opnieuw met de expert bekeken wordt. Op basis van deze scans kunnen een aantal tools ontwikkeld worden voor steeds terugkerende pijnpunten. De te scannen aspecten zullen in de loop van 2012 worden vastgelegd op basis van een intensief onderzoek bij de organisaties.

**doel:** permanente update van de kennis van de zakelijke leiders, aanreiken van praktische oplossingen die zakelijke leiders kunnen helpen in hun omgang met vaak moeilijk toe te passen wetgeving ('lerend netwerk'), meer performante en professioneel georganiseerde structuren.

**resultaatsindicatoren:** deelnamecijfers en aantallen van infosessies, netwerkmomenten en opleidingen, aantallen organisatiescans

## 2.7. projectmedewerker veiligheid

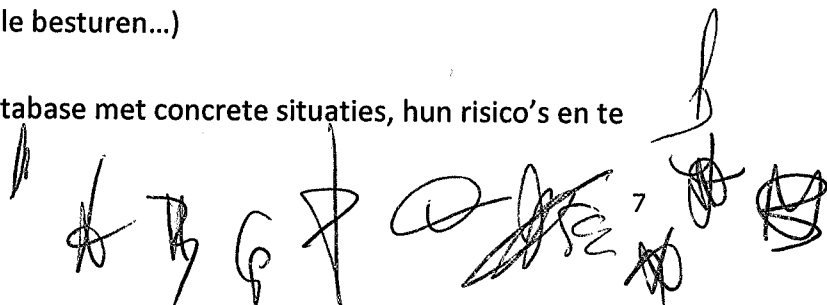
	2012	2013	2014	2015
<b>budget</b>		€ 50.000	€ 50.000	

**uitvoerder:** Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten i.s.m. STEPP

**omschrijving:** veilig werken is een prioritair thema in de sector, niet enkel met betrekking tot het publiek, maar ook voor de eigen medewerkers. De regelgeving is niet altijd voorzien op concrete situaties op de werkvloer en zit bovendien verspreid over verschillende bestuurlijke niveaus. Een projectmedewerker zal alle bestaande regelgeving op het vlak van veiligheid en welzijn vanuit een sectorale invalshoek samenbrengen en zal, in overleg met actoren uit het veld, gedragen richtlijnen uitwerken voor veilige infrastructuur en veilig gedrag. We zullen ons hierbij baseren op richtlijnen uit enkele buurlanden (Nederland, Duitsland, ...). Er zal bijzondere aandacht besteed worden aan de noden van mensen met een handicap. Om het draagvlak voor de uit te werken richtlijnen te vergroten, zal samenwerking gezocht worden met relevante andere partners, maar ook met de betrokken werknemers zelf uit het werkveld. Dit moet de continuïteit van het project verder garanderen.

**doel:** een overzichtelijk en werkbaar tool voor technici en productiemedewerkers, die ook te gebruiken zal zijn door andere sectoren met vergelijkbare activiteiten en risico's (eventorganisatoren, cultuurcentra, lokale besturen...)

**resultaatsindicatoren:** raadpleegbare database met concrete situaties, hun risico's en te



nemen maatregelen

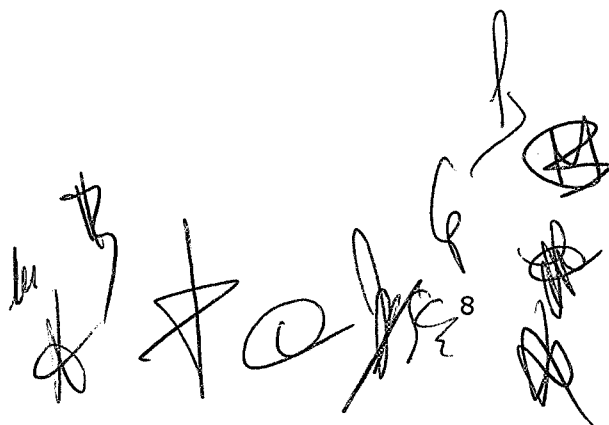
## 2.8. loopbaancoaching voor uitvoerende artiesten

	2012	2013	2014	2015
budget		€ 10.000	€ 10.000	€ 60.000

**omschrijving:** een budget voor het SFP om de investering in het ESF project i.s.m. VDAB op te vangen. Het project beoogt een uitbreiding van het project "what nxt" (gericht op transitie van dansers) tot andere uitvoerende artiesten en het ontwikkelen van nieuwe maatregelen en tools voor sectorspecifieke loopbaanbegeleiding binnen de werking van de VDAB, maar in samenwerking met enkele actoren uit het werkveld. Het budget kan ook gaan naar een eerste opzet van een omscholingsregeling. Na afloop van het mogelijke ESF project willen we voldoende budget voorzien voor een voortzetting van de loopbaancoaching, in de vorm van een tussenkomst voor loopbaancoaches, waar relevant in de verdere uitbouw van een omscholingsregeling of een tegemoetkoming in andere loopbaangerelateerde kosten waarop we in de loop van het project zullen stoten.

**doel:** artiesten met loopbaanvragen gepast opvangen en zo snel mogelijk helpen, waar ze dit zelf wensen ook voor het vervolg van een loopbaan in een andere sector.

**resultaatsindicatoren:** aangepaste loopbaanbegeleiding voor artiesten





### 3. koopkrachtmaatregelen

De sector kent reeds enkele sectorale systemen die de koopkracht van de werknemers, hetzij nu, hetzij na hun carrière, verbeteren. Zo is er sinds 2006 een sectoraal aanvullend pensioen van 1,5% op het brutoloon voor alle werknemers in PC 304, betaald door de werkgevers. Maar de sociale partners zien nog enkele andere prangende behoeften of noden die de aantrekkelijkheid van de sector in vergelijking tot andere kunnen verbeteren.

De sector wordt gekenmerkt door atypische vormen van tewerkstelling. Je hebt enerzijds mensen met contracten van onbepaalde duur (meestal omkaderende functies) en anderzijds mensen met opdrachtgebonden tewerkstellingen (hoofdzakelijk artiesten, technici of productiemedewerkers), die de jongste jaren meer en meer via intermediaire organisaties of uitzendkantoren verloopt. Er is dus een grote in- en uitstroom en er zijn veel korte tot zeer korte contracten. Omdat deze laatste werknemersgroep volgens de sociale partners specifieke aandacht verdient én om de rechtstreekse tewerkstelling binnen PC 304 te stimuleren, is er een specifieke koopkrachtmaatregel voor deze groep opgenomen. De koopkrachtmaatregelen worden om deze redenen opgesplitst volgens de duur van de tewerkstelling of de contractvorm.

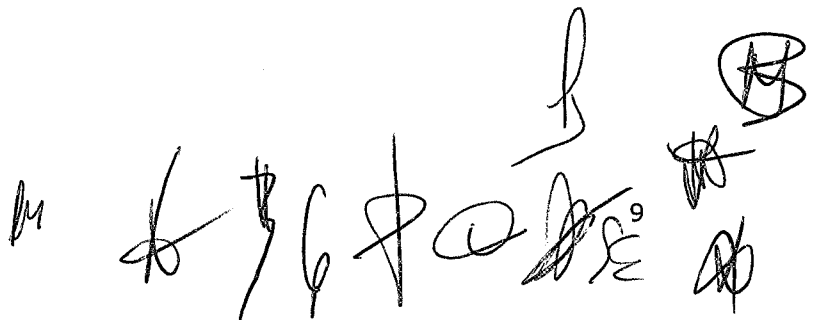
Volgende principes werden bij de ontwikkeling van de voorstellen gehanteerd:

- het nettovoordeel zo hoog mogelijk maken voor werknemers;
- de bevordering van de rechtstreekse tewerkstelling in PC 304;
- de beperking van de administratieve last voor werkgevers.

	2012	2013	2014	2015
<b>budget</b>	€ 233.000	€ 1.448.000	€ 1.448.000	€ 1.448.000

Het volledige budget zal worden besteed aan de uitvoering van de maatregelen koopkracht. Het Sociaal Fonds kan daarom eventuele overschotten als reserve overdragen naar het daaropvolgende begrotingsjaar.

In functie van een evenwichtige uitvoering van de maatregelen koopkracht binnen de beschikbare middelen wordt in 2013 de toepassing van de maatregelen geëvalueerd door de sociale partners in overleg met het Vlaamse Ministerie Cultuur, Jeugd, Sport en Media, zodat de relevante cao's eventueel kunnen worden aangepast.



### 3.1. eindejaarspremie

**uitvoerder:** werkgevers en het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media

**doelgroep:** alle werknemers die minstens 4 maanden (of gelijkgesteld) tewerkgesteld zijn bij een gesubsidieerde werkgever (ongeacht de contractvorm)

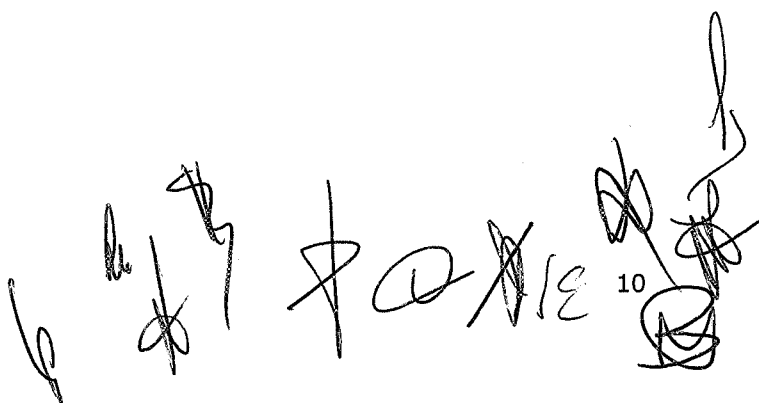
**omschrijving:** Vanaf 1 januari 2013 wordt een eindejaarspremie voor minimum € 300 bruto ingevoerd voor bovenstaande doelgroep. De concrete uitbetaling aan de recht-hebbende werknemers gebeurt door de werkgevers. Het Ministerie Cultuur, Jeugd, Sport en Media betaalt bovenstaand bedrag samen met bijhorende patronale bijdrages terug aan de werkgevers volgens een nog af te spreken procedure in het jaar dat volgt op het dienstjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.

### 3.2. ecocheques

**uitvoerder:** Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten

**doelgroep:** alle werknemers met contracten van bepaalde duur die minstens 20 werkdagen (of daarmee gelijkgesteld) tewerkgesteld zijn bij een gesubsidieerde werkgever; indien tegelijkertijd aan de voorwaarde voor een eindejaarspremie voldaan is, worden beide voordelen cumulatief toegekend.

**omschrijving:** aan alle werknemers die behoren tot bovenstaande doelgroep worden ecocheques uitgekeerd ter waarde van maximaal € 250 per jaar vanaf 2013, afhankelijk van het beschikbare budget. De ecocheque is verschuldigd vanaf het moment dat de minimum vereiste tewerkstelling bereikt is en op voorwaarde dat de werknemer is tewerkgesteld op basis van een contract van bepaalde duur. In 2012 is het toegekende bedrag aan ecocheques maximaal 125 €, rekening houdend met het maximale voorziene budget met betrekking tot dat jaar.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones on the left. A small number '10' is visible near the bottom right.

#### 4. monitoring en evaluatie

De opvolging en (tussentijdse) evaluatie van het akkoord gebeurt jaarlijks door een centrale evaluatiegroep, die bestaat uit de sociale partners en een overheidsdelegatie. Deze evaluatiegroep volgt de voortgang op van de gegevensverzameling, van de effectenmeting en van de uitvoering van het akkoord. De bij elke actie opgenomen resultaatsindicatoren dienen hierbij als maatstaf. Op basis van de evaluatie en na akkoord van de betrokken partners zijn budgettaire verschuivingen tussen de hier opgenomen maatregelen mogelijk.

#### 5. sociale vrede

Door het afsluiten van dit voorakkoord engageren de sociale partners zich om gedurende de looptijd van dit akkoord de sociale vrede te bewaren met betrekking tot de genomen engagementen, zolang de hier opgenomen maatregelen correct worden uitgevoerd.

Brussel, woensdag 14 december 2011

**Voor de Vlaamse Gemeenschap**

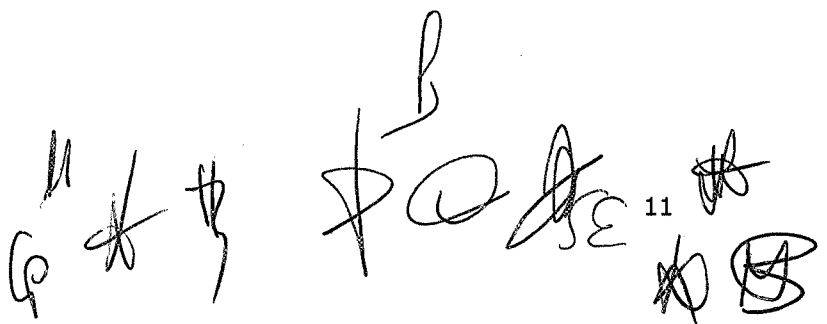
Joke Schauvliege  
Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur

**Voor de representatieve werkgeversorganisaties**

Hugo Vanden Driessche – voorzitter Overleg Kunstenorganisaties (oKo)

**Voor de representatieve werknemersorganisaties**

Servaas Le Compte - ACV Transcom Cultuur  
Laurette Muylaert – ACOD Cultuur  
Tim Lycke – ACLVB



Handwritten signatures and initials of the signatories, including the number 11.

**bijlagen****budgettaire overzichtstabel**

	2012	2013	2014	2015
monitoring artistieke arbeidsmarkt	€ 5.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
sectoraal opleidingsaanbod	€ 53.200	€ 95.500	€ 121.000	€ 121.000
HR beleid: functieclassificatie en competentie managementtools			€ 80.000	€ 80.000
projectmedewerker veiligheid		€ 50.000	€ 50.000	
kwalitatieve versterking werknemersvertegenwoordiging	€ 20.000	€ 40.000	€ 80.000	€ 80.000
managementondersteuning	€ 20.000	€ 40.000	€ 80.000	€ 80.000
projectmedewerker diversiteit			€ 60.000	€ 60.000
loopbaancoaching voor artiesten		€ 10.000	€ 10.000	€ 60.000
<b>totaal kwaliteitsmaatregelen</b>	<b>€ 98.200°</b>	<b>€ 245.500°</b>	<b>€ 491.000°</b>	<b>€ 491.000°</b>
<b>totaal koopkrachtmaatregelen</b>	<b>€ 233.000°</b>	<b>€ 1.448.000°</b>	<b>€ 1.448.000°</b>	<b>€ 1.448.000°</b>
<b>algemeen totaal</b>	<b>€ 331.200°</b>	<b>€ 1.693.500°</b>	<b>€ 1.939.000°</b>	<b>€ 1.939.000°</b>

° exploitatiekosten zijn inbegrepen

**VTE-tabel**

volgens decreet	som VTE*	aantal organisaties*
ad nomatim	6,87	2
Kunstendecreet	2039,03	183
Circusdecreet	9,04	5
Decreet Vlaams Jeugd- en Kinderrechtenbeleid	5,24	2
Decreet Lokaal Cultuurbeleid	15,11	1
<b>totaal</b>	<b>2072,28</b>	<b>193</b>

\*Op basis van de gegevens van structureel en projectmatig gesubsidieerde organisaties in 2010 in PC 304.