

Sectorconvenant 2026 - 2028 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Vermakelijkheidsbedrijf

Paritair(e) comité(s): PC 304

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Zuhal Demir, Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN DE SECTOR Vermakelijkheidsbedrijf,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Wouter Croenen, Bestuurder, Association belge du Spectacle - Belgische Schouwspelvereniging
- Anne-Marie Croes, Directeur, Overleg Kunstenorganisaties

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Inge Hermans, Algemeen secretaris, CENTRALE GENERALE DES SERVICES PUBLICS ALG. CENTRALE OPENBARE DIENSTEN
- Tommy Jonckheere, Nationaal sectoraal verantwoordelijke, Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
- Tijs Hostyn, Sectorverantwoordelijke, ACV PULS

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 01.07.2026 tot en met 30.06.2028 een maximale subsidie van 159.000,00 euro voor de financiering van 1,5 VTE sectorconsulent(en) uit te betalen, voor de uitvoering van de acties in het kader van het sectorconvenant 2026 - 2028, als volgt verdeeld aan de hieronder vermelde begunstigde(n):

- 159.000,00 euro aan SOCIAAL FONDS VOOR DE PODIUMKUNSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP, Steenstraat 29 bus 10 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0478.402.416 - bankrekeningnummer: BE42 7765 9714 7154) ter financiering van 1,5 VTE sectorconsulent(en).

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

- 30% van de maximale subsidie wordt toegekend o.b.v. de betrokken inspanningsverbintenissen en uitbetaald in zoverre door de begunstigde(n) aangetoond wordt dat voldoende inspanningen werden geleverd om de inspanningsverbintenissen te realiseren;
- 70% van de maximale subsidie wordt toegekend o.b.v. de betrokken resultaatsverbintenissen. 70% van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre alle resultaatsverbintenissen zijn behaald. Indien een resultaatsverbintenis niet volledig wordt gerealiseerd, zal de vergoeding pro rata worden uitbetaald o.b.v. het daadwerkelijk behaalde resultaat.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via besluiten van de Vlaamse Regering of ministeriële besluiten houdende de toekenning van de subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2026 - 2028 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkmiddelen ter uitvoering van de acties uit deze overeenkomst.

Artikel 5. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op 15 september 2027 een voortgangsrapport en ten laatste op 15 september 2028 een eindrapport aan het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende doelstellingen ter realisering van deze overeenkomst;
- de toetsing van het behalen van de resultaats- en inspanningsverbintenissen;
- de financiële verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Deze worden tijdig aan de sector bezorgd. Bij de

opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangeane verbintenissen ook effectief zijn gerealiseerd.

Analyse

Thema 3 Levenslang leren en competentiebeleid

Uitdagingen

De sector wordt gekenmerkt door een specifieke arbeidsmarktstructuur met belangrijke implicaties voor competentieontwikkeling en opleidingsbeleid. Zo ligt het aandeel hooggeschoolden met 60,4% aanzienlijk hoger dan het Vlaamse gemiddelde (45,3%). Dit wijst op een kennis- en competentie-intensieve sector waarin professionele ontwikkeling en gespecialiseerde vaardigheden centraal staan.

Tegelijk ligt de opleidingsparticipatie met 27,4% op het Vlaamse gemiddelde (27,5%). Gezien het hoge opleidingsniveau wijst dit op een onbenut potentieel om deelname aan opleidingen te verhogen en de leercultuur binnen organisaties te versterken.

De sector wordt bovendien gekenmerkt door een groot aandeel kleine organisaties: 97,8% van de organisaties zijn kleine ondernemingen. In combinatie met projectmatig werk en een aanzienlijk aandeel flexwerkers heeft dit een directe impact op opleidingsdeelname. Kleine organisaties beschikken vaak over beperkte HR-capaciteit en minder middelen om een structureel opleidings- en ontwikkelingsbeleid uit te bouwen.

Onderzoek toont daarnaast dat een deel van de werknemers geen duidelijke opleidingsnood ervaart en dat deelname lager ligt bij werknemers in atypische arbeidsvormen. Dit versterkt de uitdaging om ook flexwerkers en medewerkers in kleinere organisaties te bereiken.

Cijfers van VDAB bevestigen het belang van praktijkervaring en competenties. In 2024 werd in 66,1% van de vacatures in de sector geen specifiek studieniveau gevraagd. Wanneer dit wel het geval is, gaat het om 15,6% hooggeschoolde, 14,0% middengeschoolde en 4,2% laaggeschoolde profielen. Dit wijst erop dat werkgevers vaak sterker inzetten op praktijkcompetenties en ervaring dan op formele diploma's.

De werkbelevingsbevraging in de podiumkunsten- en muzieksector (2022) bevestigt het belang van blijvende competentieontwikkeling en een sterke leercultuur. Hoewel medewerkers hoog scoren op engagement en werkplezier, komen ook aandachtspunten naar voren, zoals werkdruk, arbeidsorganisatie en herstel nood. Dit wijst op nood aan bijkomende competenties m.b.t. organisatieontwikkeling, leiderschap en samenwerking, naast artistieke en technische vaardigheden. Ook inzetten op algemene vaardigheidsbenutting is een aandachtspunt; dit kan bovendien deels compenseren voor het gebrek aan loopbaanmogelijkheden in de sector.

Verder blijkt dat algemene opleidingsparticipatie het hoogst ligt bij werknemers tussen 20 en 36 jaar, terwijl oudere werknemers minder deelnemen. Dit vormt een uitdaging voor kennisoverdracht, terwijl ervaring en netwerkkennis net essentieel zijn in de sector.

De combinatie van deze elementen wijst op vier kernuitdagingen: het verhogen van opleidingsdeelname, het ontwikkelen van een sectorgericht aanbod, het bereiken van flexwerkers en kleine organisaties, en het versterken van een leercultuur doorheen de volledige loopbaan.

Bron: Steunpunt Werk, Monitoringsrapport 2024: Individuele opleidingsdeelname en de

opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen (2024); Werkbelevingsonderzoek Podiumkunsten- en muzieksector (2022); VDAB-vacatureanalyse (2024)

Strategie

Om deze uitdagingen aan te pakken zet de sector in op een geïntegreerde strategie gericht op het versterken van het opleidingsaanbod en de leercultuur binnen organisaties. De sector voorziet hiervoor ook een financieel ondersteuningsmechanisme onder de vorm van een sectoraal opleidingskrediet, voor werknemers en flexwerkers.

De sector ontwikkelt een toekomst- en knelpuntgericht opleidingsaanbod dat inspeelt op vastgestelde competentienoden. Dit gebeurt op basis van sectoronderzoek, feedback van deelnemers, input uit collegagroepen, overleg met werkgevers en onderwijsinstellingen en externe analyses. De resultaten van o.a. de digitale maturiteitsscan en de werkbelevingsstudie worden vertaald naar concrete competentienoden m.b.t. o.a. arbeidsorganisatie, samenwerking en leiderschap. Het opleidingsaanbod wordt continu bijgestuurd en toegankelijk gemaakt voor zowel vaste werknemers als flexwerkers.

Daarnaast zet de sector in op het versterken van de leercultuur binnen organisaties. Gezien het grote aandeel kleine organisaties wordt sterk ingezet op laagdrempelige initiatieven die leren structureel helpen verankeren. Zo organiseert de sector een inspiratiedag voor leidinggevenden en HR-verantwoordelijken, waarbij organisaties inzicht krijgen in hun leerklimaat en kennismaken met tools zoals de Leerlens en de Praktijkgids Levenslang Leren.

De sector ontwikkelt bovendien een e-learningmodule die organisaties ondersteunt bij het integreren van leercultuur en persoonlijke ontwikkeling in HR-processen zoals onboarding en ontwikkelingsgesprekken. Hierbij ligt de focus op informeel leren en kennisoverdracht tussen generaties.

Door deze combinatie wil de sector leercultuur en -klimaat bevorderen, inspelen op noden uit sectoronderzoek en werkbeleving, en duurzame competentieontwikkeling stimuleren.

Thema 4 Werkbaar werk

Uitdagingen

De sector wordt gekenmerkt door specifieke arbeidsomstandigheden die een impact hebben op de werkbaarheid van jobs. Werk gebeurt vaak in een projectmatige context, met onregelmatige werkuren, piekbelasting tijdens producties en een combinatie van artistieke, technische en organisatorische taken. Deze kenmerken kunnen leiden tot zowel fysieke belasting als psychosociale druk.

Fysiek bezwarende werkomstandigheden zijn daarbij een structurele realiteit, in het bijzonder voor podiumtechnici en vaak ook voor artiesten. Taken zoals opbouw en afbraak, repetities en uitvoeringen brengen een hoge lichamelijke belasting met zich mee. Dit maakt dat aandacht voor ergonomie essentieel is binnen de sector.

In 2022 voerde de sector een werkbelevingsbevraging uit bij 1.219 medewerkers uit 96 organisaties in de podiumkunsten- en muzieksector. De resultaten tonen een genuanceerd beeld. Enerzijds scoren engagement en werkplezier zeer hoog: 87,0% van de medewerkers voelt zich sterk betrokken bij het werk

en 90,6% ervaart plezier in het werk. Tegelijk geeft 51,8% aan herstel nood te ervaren, een indicator voor mentale vermoeidheid en een mogelijke voorspeller van burn-out.

De analyse van de werkaspecten toont dat vooral werktempo, rolconflicten en arbeidsorganisatie belangrijke stressfactoren zijn. Ook werk-privébalans en loopbaanmogelijkheden worden als aandachtspunt genoemd. Tegelijk vormen sociale steun van collega's, transformationeel leiderschap en taakvariatie belangrijke motivatoren.

Bepaalde groepen ervaren bijkomende uitdagingen. Flexwerkers rapporteren meer emotionele belasting, lichamelijke inspanning en jobonzekerheid dan vaste medewerkers. Medewerkers in artistieke functies ervaren gemiddeld meer fysieke en emotionele belasting en minder autonomie. Daarnaast geven medewerkers in technisch-artistieke functies aan dat ze substantieel meer lichamelijke inspanning en belastende omgevingsfactoren ervaren.

In 2021 bedroeg het algemene ziekteverzuim in de sector 0,9% voor kortstondig verzuim, 1,4% voor middellang verzuim en 1,4% voor langdurig verzuim. Vooral bij oudere werknemers stijgt langdurig verzuim sterk: bij 45- tot 54-jarigen en 55- tot 64-jarigen bedraagt dit 3,2% van de werkdagen. Dit onderstreept het belang van preventie, ergonomie en duurzame loopbanen.

De combinatie van fysieke belasting, psychosociale druk en projectmatige arbeidsorganisatie toont aan dat werkbaar werk in de sector vraagt om een geïntegreerde aanpak van het welzijnsbeleid, waarin preventie en een bijzondere aandacht voor ergonomie en kennisdeling centraal staan.

Bronnen: Werkbelevingsonderzoek Podiumkunsten- en muzieksector (2022); Acerta/Departement WSE (2021)

Strategie

Om deze uitdagingen aan te pakken zet de sector in op een geïntegreerde strategie i.h.k.v. fysieke belasting, psychosociaal welzijn en kennisdeling.

De sector zet in op het verlagen van fysieke belasting door het organiseren van gerichte opleidingen m.b.t. ergonomisch werken voor medewerkers. Hierbij wordt specifiek ingespeeld op de noden van podiumtechnici en artiesten, waar de fysieke belasting het hoogst is. Workshops worden vaak in de organisatie georganiseerd zodat ze nauw aansluiten bij de praktijk op de werkvloer. Voor artiesten worden specifieke technieken zoals Feldenkrais aangeboden, die zowel preventief als curatief inzetbaar zijn. Daarnaast verankert de sector ergonomie structureel via het veiligheidspaspoort, waarbij ergonomisch werken een expliciete beoordeling krijgt tijdens praktijkexamens. Op die manier wordt ergonomisch werken een basiscompetentie binnen veilig en gezond werken.

De sector zet daarnaast in op het verminderen van werkstress in de ruimere context van het versterken van psychosociaal welzijn. Leidinggevend worden ondersteund bij het uitbouwen van een geïntegreerd welzijnsbeleid, gebaseerd op de cyclus van dynamische risicobeheersing. Sectorale psychosociale risicoanalyses, waaronder de werkbelevingsbevraging, bieden organisaties inzicht in stressoren en motivatoren op de werkvloer en hefboomen om hiermee aan de slag te gaan. Op basis daarvan organiseert de sector opleidingen m.b.t. stresspreventie, psychosociale risico's en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag.

Tot slot zet de sector in op kennisdeling en sectorale ondersteuning om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Collegagroepen m.b.t. HR, preventie, communicatie en productie bieden werknemers de mogelijkheid om expertise uit te wisselen en oplossingen te delen. Dit is bijzonder relevant in een sector met een groot aandeel kleine organisaties, waar werknemers vaak weinig directe collega's met dezelfde functie hebben.

Door deze combinatie van preventief beleid, opleiding en kennisdeling wil de sector fysieke en psychosociale risico's verminderen, organisaties versterken in hun welzijnsbeleid en bijdragen aan duurzame en werkbare loopbanen.

Thema 5 Diversiteit en inclusie

Uitdagingen

De sector vervult een belangrijke maatschappelijke en zichtbare rol. Diversiteit en inclusie zijn daarom niet alleen arbeidsmarktkwesties, maar bepalen ook in welke mate verschillende perspectieven en culturele referentiekaders zichtbaar zijn in het artistieke aanbod. Tegelijk tonen analyses aan dat werkenden in de sector nog met structurele drempels worden geconfronteerd op het vlak van inclusie, gelijke kansen en duurzame loopbanen.

Uit sectorgegevens (PC 304, 2022) blijkt dat 74,4% van de werkenden een Belgische herkomst heeft en 10,9% uit Cyprus, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, IJsland, Italië, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk, Zweden of Zwitserland komt, terwijl werkenden met een andere herkomst beperkter vertegenwoordigd zijn. Ook op het vlak van gender en functies blijven er ongelijkheden bestaan, met een ondervertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde rollen en leidinggevende posities. Dit wijst op een mismatch tussen de maatschappelijke realiteit en de samenstelling van de sector.

Daarnaast tonen kwalitatieve studies aan dat structurele uitsluitingsmechanismen aanwezig blijven. In een bevraging bij kunstenaars en culturele werknemers van kleur (2019) gaf elke deelnemer aan met vormen van discriminatie geconfronteerd te worden. Ook de nulmeting van inclusie (IDEA Consult, 2023) bevestigt dat discriminatie voorkomt bij instroom, toegang tot opdrachten en doorgroeikansen. Toegang tot werk verloopt bovendien vaak via informele netwerken, zoals persoonlijke contacten en aanbevelingen. Hoewel dit eigen is aan de sector, kan deze dynamiek bestaande ongelijkheden versterken wanneer toegang tot netwerken niet voor iedereen even vanzelfsprekend is.

De arbeidsmarktstructuur van de sector speelt hierin een bijkomende rol. Voor o.a. artistieke en technisch-artistieke profielen is projectmatige tewerkstelling sterk aanwezig, gekenmerkt door freelance werk, kortlopende opdrachten en onzekere werkpatronen. Dit bemoeilijkt duurzame loopbanen en creëert bijkomende drempels voor werkenden zonder sterk netwerk of financieel vangnet.

De combinatie van beperkte representatie, structurele uitsluitingsmechanismen en specifieke arbeidsmarktkenmerken maakt duidelijk dat inclusie een uitdaging is op het niveau van instroom, doorstroom en retentie.

Bronnen: Analyse sector PC 304 (2022); IDEA Consult (2023); De witte kubus hacken (2019)

Strategie

Om deze uitdagingen aan te pakken zet de sector in op een geïntegreerde strategie gericht op inclusieve organisatieculturen, het versterken van kansen voor ondervertegenwoordigde groepen en het verminderen van discriminatie.

De sector versterkt inclusieve organisatieculturen door het organiseren van opleidingscycli en masterclasses m.b.t. thema's zoals inclusie, machtsdynamieken en leiderschap. Daarnaast faciliteert de sector lerende netwerken waarin organisaties ervaringen uitwisselen en reflecteren over hun werking. Via organisatiescans worden sterktes en knelpunten m.b.t. inclusie in kaart gebracht en vertaald naar concrete actieplannen. Deze aanpak draagt bij aan een cultuur waarin inclusie structureel wordt verankerd.

Daarnaast versterkt de sector de positie van ondervertegenwoordigde groepen. Via begeleidingstrajecten worden kunstenaars en cultuurwerkers ondersteund in hun professionele ontwikkeling, met bijzondere aandacht voor personen met een migratieachtergrond en meer specifiek vrouwen met een migratieachtergrond. Lerende netwerken en interviews bieden ruimte voor uitwisseling m.b.t. professionele ontwikkeling, pionierschap en mentaal welzijn. Door deelnemers door te laten groeien naar mentor- of ambassadeursrollen ontstaat een duurzaam netwerk dat instroom en doorstroom ondersteunt.

Tot slot zet de sector in op het verminderen van discriminatie. De sector werkt aan de ontwikkeling van een sectoraal aanspreekpunt waar werknemers terecht kunnen met vragen of meldingen. Daarnaast ondersteunt de sector praktijktesten door sectorspecifieke expertise aan te leveren over functies, wervingskanalen en selectiepraktijken. Dit maakt het mogelijk om discriminatiemechanismen beter te detecteren en gericht aan te pakken.

Door deze combinatie van cultuurverandering, gerichte ondersteuning en structurele maatregelen wil de sector de toegang tot de sector verbreden, doorgroeikansen versterken en bijdragen aan een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt.

Outcome-indicatoren

Thema 3 Levenslang leren en competentiebeleid

3.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 60 % van de respondenten die deelnamen aan sectorale opleidingen m.b.t. toekomst- of knelpuntgerichte competenties geeft aan nieuwe inzichten of vaardigheden te hebben verworven

Thema 4 Werkbaar werk

4.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 60 % van de respondenten die gebruikmaakten van sectorale ondersteuning geeft aan nieuwe inzichten of vaardigheden te hebben verworven

Thema 5 Diversiteit en inclusie

5.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 60 % van de respondenten die deelnamen aan sectorale opleidingen m.b.t. diversiteit, inclusie en non-discriminatie geeft aan nieuwe inzichten of vaardigheden te hebben verworven

Actieplan

Thema 1 Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

1.1. Verhoging van aantal kwalitatieve leerwerkplekken en stages (TD001)

1.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Publiceren van stageplaatsen en leerwerkplekken om onderwijs en sector dichter bij elkaar te brengen, werkplekieren te ondersteunen en instroom vanuit duaal leren te bevorderen
Beschrijving	De website van het Sociaal Fonds Podiumkunsten bevat een platform om vraag en aanbod m.b.t. werkplekieren (o.a. stageplaatsen, duaal leren en BIO) binnen de sector met elkaar in contact te brengen. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten stimuleert ondernemingen om alle informatie over hun stageplaatsen en leerwerkplekken te bezorgen en publiceert ze via zijn website. Indien het om leerwerkplekken gaat, verwijst het Sociaal Fonds Podiumkunsten ook door naar werkplekduaal.be (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Betrokken scholen (o.a. Syntra Antwerpen en CVO De Verdieping) en VDAB Kortrijk
Indicator	Middel: Communicatieactie - Aantal: 75

1.2. Versterking van aansluiting van opleidingen op trends en transitie op arbeidsmarkt (TD004)

1.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van praktijkexamens m.b.t. veiligheidspaspoort voor leerlingen/studenten en werknemers om veiligheidsbewustzijn in opleidingen en sector te verhogen en arbeidsongevallen te vermijden
Beschrijving	Het project Veiligheidspaspoort bereikt vanuit een samenwerking tussen het Sociaal Fonds Podiumkunsten, RITCS en de theatertechnische vereniging STEPP vzw meer dan 2.000 lerenden via het leerplatform safetypasport.eu. Deze lerenden zijn deels werknemers uit de sector, deels leerlingen/studenten. Sinds 2023 bestaat voor werknemers de mogelijkheid om naast het online leren en examen een praktijkexamen af te leggen als sluitstuk voor het behalen van het veiligheidspaspoort. Vanuit het Overleg Opleidingen Podiumtechnieken kwam de vraag om deze examens ook voor leerlingen/studenten te organiseren. Dit geldt voor het secundair en volwassenenonderwijs, incl. duaal leren. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten organiseert minimaal eenmaal per jaar een examenopstelling die het mogelijk maakt om leerlingen/studenten het praktijkexamen te laten afleggen. Het examen is tijdsintensief en duurt 1,5 uur per persoon. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten financiert de logistieke ondersteuning en de opleiding van de lesgevers tot assessoren. Hiervoor

	ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	O.a. RITCS, Stedelijk Onderwijs Antwerpen, Syntra Antwerpen en CVO De Verdieping
Indicator	Middel: Sectorproef - Aantal: 2 Doelgroep: Leerlingen/Cursisten - Aantal: 60

1.2.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren en ondersteunen van overleggen met verschillende niveaus van podiumtechnisch onderwijs om kennis tussen scholen en sector te delen
Beschrijving	Er bestaan reeds geruime tijd contacten tussen de verschillende aanbieders van podiumtechnische opleidingen. Sinds de uitrol van het veiligheidspaspoort en de organisatie van het betrokken praktijkexamen is deze groep Overleg Opleidingen Podiumtechnieken substantieel uitgebreid, tot ± 30 personen. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten organiseert minimaal tweemaal per jaar overleg met de actoren in kwestie om kennis te delen en eventuele knelpunten te bespreken. Aandachtspunten zijn o.a. de aansluiting met de arbeidsmarkt, de integratie van het veiligheidspaspoort in het opleidingscurriculum, de actualisering van het curriculum, stages en nieuwe opleidingen. Scholen hebben het veiligheidspaspoort tijdens de voorbije jaren officieel in het curriculum geïntegreerd. RITCS zal dit voor de graduaats- en bacheloropleidingen op een innovatieve manier integreren, m.n. via een formele beoordeling van de veiligheidscompetenties binnen de school en vervolgens aan de hand van een tweede formele beoordeling. Wanneer de student voor beide proeven slaagt, geeft het leerplatform safetypassport.eu het certificaat vrij. Zo zorgt de sector ervoor dat instromers uit het onderwijs over een attest van de door FOD WASO erkende veiligheidsopleiding beschikken en wordt sterk ingezet op veiligheidsbewustzijn als basiscompetentie voor de werkvloer.
Betrokken partners	VDAB en FOD WASO
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 4 Doelgroep: Scholen - Aantal: 5

Thema 3 Levenslang leren en competentiebeleid

3.1. Verhoging van competentieontwikkeling via (toekomst- en knelpuntgericht) opleidingsaanbod (TD034)

3.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
--------------------------	-----------------------

Doelstelling	Organiseren van toekomst- en knelpuntgericht opleidingsaanbod voor werknemers en flexwerkers om tegemoet te komen aan competentienoden
Beschrijving	Bij het samen- en bijstellen van het opleidingsaanbod houdt het Sociaal Fonds Podiumkunsten rekening met de input van (i) deelnemers aan de opleidingen, (ii) leden van de collegagroepen, in het bijzonder de collegagroep HR-medewerkers, (iii) contacten tijdens verschillende sectormomenten, (iv) overlegmomenten en contacten binnen het onderwijsveld en (v) uitwisseling met externe opleidingsverstrekkers die trends en noden in hun expertisegebied delen, naast de VDAB-knelpuntberoepen. De sector baseert zich ook op eigen onderzoek. In 2022 werd een studie naar de sectorale digitale maturiteit georganiseerd. De resultaten worden vertaald in concrete competentienoden en een opleidingsprogramma dat daaraan beantwoordt. Uit het onderzoek naar de werkbeleving van medewerkers in de sector (i.s.m. Attentia; gebaseerd op wetenschappelijk onderbouwde SENSOR-vragenlijst) blijkt dat het optimaliseren van de arbeidsorganisatie binnen veel organisaties een belangrijk werkpunt is. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten onderzoekt verder hoe dit kan vertaald worden in concrete competentienoden en sectorale ondersteuning. Via de internationale werkgeversfederatie Pearle* wordt de vinger aan de pols gehouden wat trends en noden in het buitenland betreft. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten vult zijn sectorperspectief aan met inzichten uit andere sectoren. De SCOPE-studie wordt daarin meegenomen. De sector heeft geen eigen competentieprognoseonderzoek uitgevoerd, maar bekijkt wat er geleerd kan worden uit het onderzoek van mediarte binnen de aanverwante audiovisuele sector en filmproductie. Ook de transversale studie wordt meegenomen, met bijzondere aandacht voor de vrije beroepen en dienstverlening in de horeca en retailsector. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Externe opleidingsverstrekkers, ondernemingen (vertegenwoordigd door oKo en ABSV), onderwijspartners en VDAB
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 30 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 200

3.1.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Deelnemen aan door WEWIS georganiseerde lerend netwerkoverleggen m.b.t. toekomstgerichte competenties om kennis op te bouwen en ervaringen uit te wisselen i.h.k.v. toekomstige competentienoden en -prognoses
Beschrijving	Vanaf september 2026 organiseert WEWIS lerend netwerkoverleggen m.b.t. toekomstige competentienoden en -prognoses. Deze overleggen hebben als doel (i) kennis op te bouwen i.h.k.v. toekomstige competentieprognoses, (ii) nieuw onderzoek en resultaten m.b.t. toekomstige competentienoden en onderzoeksmethodieken uit te wisselen, (iii) goede praktijken te delen, ervaringen uit te wisselen en vragen te stellen en te beantwoorden en (iv) het

	netwerk uit te breiden. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten zal actief deelnemen aan deze overleggen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	WEWIS
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 4

3.2. Versterking van leercultuur in ondernemingen (TD036)

3.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van inspiratiedag voor leidinggevend en HR-verantwoordelijken om hen te ondersteunen in bevorderen van leercultuur en -klimaat in ondernemingen
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten organiseert een studie- en uitwisselingsmoment m.b.t. leerklimate en -cultuur in de sector. Vooraf wordt onderzocht voor welke bestaande tools en praktijken een toelichting nuttig is en welke experts hiervoor kunnen uitgenodigd worden. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten denkt daarbij o.a. aan 't Leercollectief, met de Praktijkgids Levenslang Leren, de Leerlens, om organisaties inzicht te geven in hun leerklimate en maturiteit, tips voor acties om informeel leren te versterken, goede praktijken van binnen en eventueel buiten de sector en de facilitering van een ruimere uitwisseling m.b.t. het thema. Er wordt bekeken of deze inspiratiedag i.s.m. de werkgeversfederaties oKo en ABSV kan georganiseerd worden (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	WEWIS, 't Leercollectief, externe opleidingsverstrekkers, oKo en ABSV
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 40

3.2.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Aanbieden van e-learningmodule aan ondernemingen om overleg m.b.t. persoonlijke ontwikkeling en leercultuur te verankeren binnen hun personeelsbeleid of HR-processen
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten selecteert de voor de sector meest waardevolle tools uit de Praktijkgids Levenslang Leren en ontwikkelt via een e-learningmodule concrete adviezen voor ondernemingen om deze tools te integreren in hun HR-processen (o.a. onboarding en functionerings- en ontwikkelingsgesprekken). Hierbij wordt specifieke aandacht gegeven aan informeel leren op de werkplek en de transfer van kennis van oudere werknemers naar hun jongere collega's. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	WEWIS en 't Leercollectief
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 1 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 40 Doelgroep: 55-plussers - Aantal: 5

3.2.3. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van collegagroepoverleggen om kennis m.b.t. HR-, preventie- en welzijnsbeleid, productie, communicatie, ticketing en digitale transformatie te delen
Beschrijving	De sector heeft een groot aandeel micro-ondernemingen en kmo's, met een substantieel aantal werknemers die geen of weinig directe collega's hebben binnen hun functie of rol met wie ze kennis en expertise kunnen uitwisselen. Dit is o.a. het geval bij HR-beleid, preventiebeleid m.b.t. veiligheid en welzijn, productie, communicatie, ticketing en digitale transformatie. Om die reden organiseert het Sociaal Fonds Podiumkunsten m.b.t. elk van deze domeinen collegagroepen. Op regelmatige basis vinden fysieke overlegmomenten plaats. Bepaalde groepen beschikken ook over een digitaal platform voor tussentijdse communicatie. De HR-verantwoordelijken, preventieadviseurs en vertrouwenspersonen ontvangen periodiek bijkomende informatie op maat. Via de collegagroepen blijft het Sociaal Fonds Podiumkunsten eveneens op de hoogte van de meest relevante (opleidings)behoeften en knelpunten op de werkvloer en kunnen thema's naar voren geschoven worden waarbij een behoefte aan kennisdeling bestaat. Werknemers krijgen op die manier de mogelijkheid om in vertrouwen van elkaar te leren. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 6 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 60

Thema 4 Werkbaar werk

4.1. Verlaging van fysieke belasting (TD022)

4.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van opleidingen m.b.t. ergonomisch werken om lichamelijke belasting van werknemers te verlagen
Beschrijving	Fysiek bezwarende werkomstandigheden zijn een realiteit binnen de sector, in het bijzonder voor podiumtechnici en artiesten. Aandacht en bijscholing m.b.t. ergonomie maken deel uit van de sectorale opleidingen en supervisiesessies waaraan interne preventieadviseurs deelnemen. Hun collegagroep is een platform om hierover te sensibiliseren en informeren. Voor podiumtechnici worden doorgaans workshops in de organisatie georganiseerd. Op die manier wordt zo goed mogelijk maatgericht gewerkt en bijgedragen aan ergonomisch werken als onderdeel van de veiligheidscultuur binnen een team. (Vooral) voor artiesten bestaan specifieke opleidingen, o.a. m.b.t. de Feldenkrais- en Alexandertechniek. Beide technieken kennen een curatieve toepassing, maar kunnen ook preventief ingezet en collectief aangeleerd worden. Het Sociaal

	Fonds Podiumkunsten organiseert ter zake workshops, o.a. via zijn open aanbod. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Externe opleidingsverstrekkers
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 2 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 30

4.1.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van opleidingsmodule m.b.t. ergonomie om podiumtechnici ergonomisch te leren werken en veiligheidsbewustzijn te trainen
Beschrijving	De opleiding m.b.t. het veiligheidspaspoort benadrukt in module 3 expliciet het belang van ergonomisch werken. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten promoot dit leerplatform en de bijhorende praktijkexamens zowel in het onderwijs als het werkveld. Ergonomie wordt doorheen de examens veelvuldig formeel als competentie beoordeeld. Samen met ABSV wil het Sociaal Fonds Podiumkunsten werkgevers blijvend stimuleren om zich i.h.k.v. het paspoort verder te engageren en ook hun stakeholders ter zake sensibiliseren.
Betrokken partners	Externe opleidingsverstrekkers, ABSV en examinatoren
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 2

4.2. Verlaging van werkstress (TD023)

4.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van opleidingen om leidinggevenden en andere werknemers te ondersteunen in uitrollen van geïntegreerd welzijnsbeleid
Beschrijving	De sector situeert de acties m.b.t. werkstress i.h.k.v. de welzijnswet. Binnen de verschillende welzijnsdomeinen focust het Sociaal Fonds Podiumkunsten vooral op arbeidsveiligheid, ergonomie en psychosociaal welzijn (waaronder grensoverschrijdend gedrag en stressgerelateerde factoren). Voor het hele welzijnsbeleid geldt dezelfde cyclus van dynamische risicobeheersing, m.n. risicoanalyse, ontwikkeling van actieplannen, evaluatie en bijsturing. Binnen dit ruimere welzijnskader is er een duidelijke samenhang tussen de verschillende domeinen. Bij een psychosociale risicoanalyse worden o.a. ook de arbeidsomstandigheden (arbeidsveiligheid en ergonomie) bevraagd, die mogelijk een bron van stress zijn. Het psychosociale domein neemt zowel stressgerelateerde problemen als ongewenst gedrag mee. Het ene beïnvloedt vaak het andere. Ongewenst gedrag kan leiden tot stress, die op zijn beurt mogelijk mee leidt tot ongewenst gedrag. In 2017 en 2022 organiseerde het Sociaal Fonds Podiumkunsten een dergelijke risicoanalyse. Dit geeft een beeld van de welzijnsindicatoren (herstelnood, engagement en werkplezier) en welzijnsaspecten (stressoren en motivatoren) op sectorniveau en laat

	organisaties toe om hun situatie in kaart te brengen. Werkdruk en arbeidsorganisatie blijken voor de sector de voornaamste hefbomen m.b.t. stress te zijn. Ook vaardigheidsbenutting en de werk-privébalans vormen belangrijke aandachtspunten. De betrokken bevraging van de werkbeleving en de eraan verbonden vormingsacties zijn voor veel organisaties een belangrijke tool om te starten met of verder te bouwen aan hun welzijnsbeleid. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten ontwikkelde i.s.m. oKo ook een toolbox om werkgevers te ondersteunen in het uitbouwen van het beleid m.b.t. grensoverschrijdend gedrag, als onderdeel van hun psychosociaal welzijnsbeleid, en organiseert verschillende opleidingen voor leidinggevend, waarin het ruimere kader en/of specifieke aspecten aan bod komen (o.a. achtdaagse basisopleiding Preventieadviseur (niveau 3), tweedaagse lichtversie m.b.t. kleine organisaties, omgaan met grensoverschrijdend gedrag en uitwerken van een team- of organisatiegedragscode). Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Externe opleidingsverstrekkers, oKo en ABSV
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 4 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 40

4.3. Verbetering van werkbaarheid van jobs (TD019)

4.3.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van opleiding en supervisiesessies voor vertrouwenspersonen om psychosociaal preventiebeleid van ondernemingen te ondersteunen
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten organiseert een basisopleiding voor vertrouwenspersonen, waarna de deelnemers uitgenodigd worden om aan te sluiten bij hun betrokken collegagroep, en supervisiesessies onder begeleiding van een preventieadviseur psychosociale aspecten, waarvan elke vertrouwenspersoon er jaarlijks 1 dient te volgen. Via de sessies wordt ook de vinger aan de pols gehouden m.b.t. de stressoren in de sector, met doorvertaling in het opleidingsaanbod en de ontwikkeling van bijkomende acties. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	IDEWE
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 1 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 14 Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 4 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 50

4.3.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
--------------------------	------------------------

Doelstelling	Documenteren van wettelijk kader om ondernemingen te ondersteunen in re-integreren van langdurig zieken
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten documenteert het actuele wettelijke kader m.b.t. de re-integratie van langdurig zieken, integreert de documentatie in de preventietoolbox en communiceert ter zake naar de sector. Dit gebeurt i.s.m. oKo. Door organisaties op die manier te ondersteunen wordt duurzame inzetbaarheid en werkbaar werk bevorderd. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	oKo
Indicator	Middel: Ontwikkelingsactie - Aantal: 1

4.3.3. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Informerende van HR-verantwoordelijken m.b.t. ondersteuningsmogelijkheden om re-integratie van (langdurig) zieken te bevorderen
Beschrijving	Sectororganisaties kunnen hun ondernemingen ondersteunen in het warm houden van het contact met (langdurig) zieken en het voorbereiden van de arbeidsorganisatie op re-integratie. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten informeert HR-verantwoordelijken over bestaande ondersteuningsmogelijkheden zoals individueel maatwerk, de werkhervattingspremie en de terug-naar-werkvoucher. Hiervoor wordt door sectororganisaties een intersectorale fiche m.b.t. ziekteverzuim ontwikkeld en bekendgemaakt. ABSV zal haar expertise ter zake met de sector delen (gelinkt aan verwachtingen).
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 2 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 20

Thema 5 Diversiteit en inclusie

5.1. Ontwikkeling van meer diverse en inclusieve bedrijfscultuur (TD025)

5.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van gesloten en open lerend netwerkoeverleggen voor werknemers om te reflecteren over inclusiviteit van bedrijfscultuur
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten organiseert jaarlijks een gesloten netwerk dat tijdens 6 overlegmomenten a.d.h.v. het 7S-model, dat de organisatiecultuur en -structuur in kaart brengt, reflecteert over de inclusiviteit van de bedrijfscultuur. Daarnaast wordt een open netwerk gecreëerd waarin werknemers terechtkunnen met vragen ter zake. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Freelancers, opleidingsverstrekkers en VI.BE
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 12

	Doelgroep: Werknemers - Aantal: 60
--	---

5.1.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van organisatiescans om sterktes en uitdagingen m.b.t. diversiteit en inclusie binnen ondernemingen in kaart te brengen
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten maakt a.d.h.v. een digitale bevraging, een kick-offmoment en interviews met werknemers intensieve organisatiescans, als basis voor begeleidingstrajecten en actieplannen m.h.o. een meer diverse en inclusieve bedrijfscultuur. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Freelancers
Indicator	Middel: Bevraging/scan/analyse - Aantal: 2 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 2

5.2. Verhoging van diversiteit in instroom en doorstroom (TD026)

5.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van advies- en begeleidingstrajecten voor flexwerkers uit ondervertegenwoordigde groepen om hen te ondersteunen in hun professionaliseringsproces
Beschrijving	SPRKR, dat opgestart werd door het Sociaal Fonds Podiumkunsten, organiseert advies- en begeleidingstrajecten voor artiesten en cultuurwerkers uit ondervertegenwoordigde groepen om hen te ondersteunen in hun professionaliseringsproces. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Freelancers
Indicator	Middel: Begeleiding(straject)/coaching(straject) - Aantal: 40 Doelgroep: Personen met een migratieachtergrond - Aantal: 20 Doelgroep: Vrouwen met een migratieachtergrond - Aantal: 20

5.2.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Ondersteunen van flexwerkers uit ondervertegenwoordigde groepen om begeleiding van peers te versterken
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten ondersteunt voormalige deelnemers aan de SPRKR-advies- en begeleidingstrajecten via intervisiesessies en evaluatiegesprekken om zelf de rollen van begeleider, netwerker en ambassadeur op te nemen. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Freelancers
Indicator	Middel: Ambassadeur/brugfiguur - Aantal: 4 Doelgroep: Personen met een migratieachtergrond - Aantal: 4

5.2.3. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van lerend netwerkoverleggen voor werkzoekenden en werknemers, met focus op vrouwen met migratieachtergrond, om veerkrachtverhogende initiatieven te ontwikkelen
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten faciliteert veilige overlegmomenten (o.a. interviewsessies m.b.t. pionierschap en mentaal welzijn) waarbij specifieke uitdagingen aan bod komen en veerkrachtverhogende initiatieven ontwikkeld worden. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Freelancers en psychologen
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 16 Doelgroep: Personen met een migratieachtergrond - Aantal: 10 Doelgroep: Vrouwen met een migratieachtergrond - Aantal: 20

5.2.4. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Dissemineren van methodieken om flexwerkers uit ondervertegenwoordigde groepen te ondersteunen in hun professionaliseringsproces
Beschrijving	Via participatief onderzoek i.s.m. VUB documenteert, archiveert en ontsluit het Sociaal Fonds Podiumkunsten methodieken en geleerde lessen i.h.k.v. de SPRKR-werking m.h.o. sectorbrede disseminatie. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	VUB
Indicator	Middel: Communicatieactie - Aantal: 1

5.3. Verhoging van deelname aan opleidingen m.b.t. diversiteit, inclusie en non-discriminatie (TD028)

5.3.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van opleidingscycli om kennis van werknemers m.b.t. inclusieve bedrijfscultuur te verhogen
Beschrijving	Het Sociaal Fonds Podiumkunsten organiseert jaarlijks 2 opleidingscycli die telkens bestaan uit 4 interactieve workshops m.b.t. thema's zoals onbewuste machtsdynamieken, uitsluitingsmechanismen en inclusieve bedrijfscultuur en 2 interactieve masterclasses i.h.k.v. introspectie en leiderschap. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Freelancers en opleidingsverstrekkers
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 12 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 60

5.4. Vermindering van discriminatie (TD037)

5.4.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Opzetten van proefproject voor aanspreekpunt m.b.t. discriminatie om benadeelde werknemers te ondersteunen
Beschrijving	In cocreatie met de sociale partners en de deelnemers aan de betrokken open sessies lanceert het Sociaal Fonds Podiumkunsten een proefproject voor een aanspreekpunt m.b.t. discriminatie. Hiervoor ontvangt het Sociaal Fonds Podiumkunsten complementaire VIA-middelen (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Engagement Arts
Indicator	Middel: Onderzoek/analyse (intern) - Aantal: 1

5.4.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Ondersteunen bij/bijdragen aan uitvoering en opvolging van praktijktesten die door Vlaamse overheid worden ingezet om discriminatie op arbeidsmarkt tegen te gaan en zo gelijke kansen in sector te versterken
Beschrijving	Om discriminatie op basis van o.a. leeftijd en etnische afkomst te verminderen voert de Vlaamse overheid praktijktesten uit die mogelijke ongelijkheden in rekruterings- en selectieprocessen blootleggen. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten ondersteunt deze aanpak door de uitvoerders van de testen te voorzien van sectorspecifieke expertise en context. Dit omvat (i) advies over de correcte en sectorrelevante operationalisering van de discriminatiegronden, (ii) inzicht en aanbevelingen over functies binnen de sector die het meest relevant zijn voor testing, (iii) duiding over gebruikelijke wervingskanalen, selectiepraktijken en sollicitatievormen en (iv) analyse en interpretatie van de sectorale resultaten zodat gerichte acties kunnen worden ondernomen. Door deze ondersteuning draagt het Sociaal Fonds Podiumkunsten bij aan de objectieve en correcte uitvoering van praktijktesten en worden de mogelijkheden versterkt om discriminatie terug te dringen en gelijke kansen voor alle kandidaten te vergroten (gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	WEWIS
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1

Artikel 6. Sectorconsulent(en)

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

De sectorconsulent(en) is/zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulent(en) komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover ze 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(en) 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(en) 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(en) tijdelijk tijdens zijn, haar of hun afwezigheid door (een) vervanger(s) afdoende wordt uitgeoefend.

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

De sector zal de naam van de sectorconsulent(en) aan het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent(en), het/de INSZ-nummer(s) en de DmfA-gegevens.

Artikel 7. Praktijktesten

De sector verbindt er zich toe mee te werken aan de praktijktesten inzake discriminatie op de arbeidsmarkt die in het kader van het thema “diversiteit en inclusie”, vermeld in artikel 3, vierde lid, 5°, van het decreet van 17 februari 2023 over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, worden georganiseerd door het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie in overleg met de sector.

Artikel 8. Beleidsmonitoring

De sector verbindt er zich toe door het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie bepaalde objectieve sectorale en sectoroverschrijdende gegevens over relevante arbeidsmarktindicatoren die verband houden met de tactische doelstellingen van het actieplan te verzamelen en te verstrekken aan het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie in het kader van beleidsmonitoring.

Artikel 9. Beëindiging

De overeenkomst wordt afgesloten voor de periode van 01.07.2026 tot en met 30.06.2028 en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Deze overeenkomst eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment de overeenkomst opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 3 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. De overeenkomst 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, Economie, Wetenschap, Innovatie 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 de overeenkomst eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Artikel 10. 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 de overeenkomst tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Artikel 11. Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet van 17 februari 2023 over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid en deze overeenkomst.

De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk de overeenkomst opschorten.

Voor akkoord,

Namens de Vlaamse Regering,

Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Zuhal DEMIR

Namens de sociale partners van de sector Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Wouter CROENEN
Bestuurder Association belge du Spectacle - Belgische Schouwspelvereniging

Anne-Marie CROES
Directeur Overleg Kunstenorganisaties

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Inge HERMANS

Algemeen secretaris CENTRALE GENERALE DES SERVICES PUBLICS ALG. CENTRALE OPENBARE DIENSTEN

Tommy JONCKHEERE

Nationaal sectoraal verantwoordelijke Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

Tijs HOSTYN

Sectorverantwoordelijke ACV PULS