

DERDE VLAAMS INTERSECTORAAL **AKKOORD VOOR DE KUNSTENSECTOR** **(2021-2025)**

Tussen de vertegenwoordigers van:

- De Vlaamse werkgeversorganisatie Overleg Kunstenorganisaties vzw (oKo vzw);
- De representatieve werknemersorganisaties uit de kunstensector (PC 304) met vertegenwoordigers van ABVV-ACOD, ACV Puls en ACLVB;
- De Vlaamse Regering,

is op **DAG MAAND** 2021 het hiernavolgende derde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Kunstensector gesloten, dat loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

De werknemersvertegenwoordiging

De werkgeversvertegenwoordiging

Namens de Vlaamse Regering

De minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management,

Jan JAMBON

INHOUD

INHOUD.....	2
1 Inleiding.....	4
1.2 Algemeen	4
1.2 Algemene afspraken	5
2 Koopkracht.....	7
2.1 Algemeen	7
2.2 Reguliere koopkrachtmaatregelen.....	7
2.2.1 Eindejaarspremie	7
2.2.2 Sectoraal aanvullend pensioen	7
2.3 Flexwerkersmaatregelen	8
2.4 Administratieve vergoeding Sociaal Fonds Podiumkunsten	8
3 Kwaliteit	9
3.1 Algemeen	9
3.2 Versterking duurzaamheid structurele tewerkstelling	9
3.2.1 Arbeidsmarktmonitor	9
3.2.2 Rechtstreekse en duurzame tewerkstelling - onderzoeken	9
3.2.2.1 Juridische consultancy minimumvergoedingen zelfstandigen en artikel 1bis-medewerkers	9
3.2.2.2 Coördinatie rechtstreekse tewerkstelling flexwerkers	10
3.2.3 Rechtstreekse en duurzame tewerkstelling – afspraken en incentives	10
3.2.3.1 Contracten langer op voorhand afsluiten.....	10
3.2.3.2 Minimale vergoedingen	10
3.2.3.3 Arbeid voorafgaand aan de eigenlijke opdracht wegwerken, fair pay mogelijk maken	11
3.2.3.4 Incentives voor de duurzame tewerkstelling van flexwerkers	11
3.2.4 Het kunstenaarsstatuut	12
3.3 Verdere uitbouw sectoraal opleidingsaanbod	12
3.3.1 Regulier opleidingsaanbod en organisatie collegagroep communicatie	12
3.3.2 (Ontwikkeling) digitaal leerplatform	12
3.4 Begeleiding digitale transformatie.....	13
3.4.1 Onderzoek sectorspecifieke noden op vlak van digitalisering	13
3.4.2 Trajectcoördinatie digitale transformatie.....	13
3.5 Ondersteuning management	14
3.5.1 Onderzoek, tools, advies, vorming en sectorgids	14

3.5.2	Coaching junior leidinggevenden door senior experts	14
3.6	Inclusief ondernemen	14
3.7	Veiligheid en welzijn op het werk	15
3.7.1	Psychosociale ondersteuning	15
3.7.2	Basisopleiding, intervisie en supervisiemomenten preventieadviseurs	15
3.7.3	Preventie grensoverschrijdend gedrag en ondersteuning vertrouwenspersonen	15
3.7.4	Onderzoek werkbeleving	15
3.8	Loopbaanbeleid, loopbaanbegeleiding en outplacement	16
3.8.1	Loopbaanbegeleiding	16
3.8.2	Outplacement	16
4	Sociaal overleg	17
5	Monitoring en evaluatie	18
	BIJLAGE – Budgettaire tabel VIA3-akkoord	19

1 Inleiding

1.1 Algemeen

Het doel van het VIA3-akkoord is om de tewerkstelling in de kunstensector (PC 304) op een veerkrachtige en duurzame manier te ondersteunen en te versterken. Het akkoord bevat hiervoor twee soorten maatregelen:

- koopkrachtmaatregelen, die de koopkracht van de werknemers in de kunstensector verhogen;
- kwaliteitsmaatregelen, die de kwaliteit van de werkomgeving in de kunstensector verbeteren.

De Vlaamse Regering voorziet voor de uitvoering van de maatregelen van het VIA3-akkoord een budget van **1.966.992,33 euro/jaar**, waarvoor 1.393.292,33 euro/jaar voor koopkrachtmaatregelen en 573.700 euro/jaar voor kwaliteitsmaatregelen. Hierdoor neemt het totaalbudget voor VIA-maatregelen voor de kunstensector toe tot **6.017.601,33 euro/jaar**.

De drie VIA-akkoorden voor de kunstensector werden onderhandeld als addendum bij de VIA-akkoorden voor de Vlaamse social/non profitsectoren, waartoe de nauw aan de kunstensector verwante private socio-culturele sector (PC 329.01) behoort:

- het VIA1-akkoord voor de kunstensector werd afgesloten op 17 oktober 2012 en bevatte een budget van 1.939.000 euro/jaar (exclusief index);
- het VIA2-akkoord voor de kunstensector werd afgesloten op 1 oktober 2018 en bevatte een budget van 1.923.897 euro/jaar (exclusief index).

Om de koopkracht van de werknemers in de kunstensector te verhogen voorziet het VIA3-akkoord een verhoging van de eindejaarspremie. Daarnaast wordt het bestaande solidariteitsmechanisme verankerd, waarbij 10% van de tegemoetkoming in de kosten van de werkgevers voor de uitbetaling van de eindejaarspremie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van vier maanden of langer wordt toegevoegd aan de eindejaarspremie voor flexwerkers en gerichte acties voor de ondersteuning van flexwerkers. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten krijgt zelf ook meer middelen om de flexwerkers te bereiken en om de werknemers een digitale toegang te verlenen tot de gegevens die het Sociaal Fonds Podiumkunsten beheert.

Het VIA3-akkoord zet volop in op de verbetering van de kwaliteit van de werkomgeving van alle werknemers in de kunstensector en komt hierbij extra tegemoet aan de specifieke situatie van de flexwerkers, met bijzondere aandacht voor *fair pay* en *fair practice*. Voor werkgevers die per gewerkte dag een forfaitaire kostenvergoeding betalen aan flexwerkers voor het gebruik van onder meer laptop, smartphone en internet, voorziet het akkoord in een forfaitaire tegemoetkoming. Het akkoord voorziet ook dat er een onderzoek zal worden

uitgevoerd naar een juridisch kader voor een minimumvergoeding aan zelfstandigen en artikel 1bis-medewerkers en dat er wordt bekeken of de administratieve stappen die flexwerkers doorlopen efficiënter kunnen verlopen.

Een belangrijke factor in de verbetering van de kwaliteit van de werkomgeving in de kunstensector is de digitalisering van de sector. Dit akkoord bevat dan ook een aantal essentiële hefboomen om grote stappen te kunnen zetten in de digitalisering, met name op het vlak van digitale competenties van medewerkers en op het vlak van digitale faciliteiten en processen, waarbij wordt vertrokken vanuit de sectorspecifieke noden. Ook de verdere versterking van het sectorale opleidingsaanbod zal vorm krijgen binnen een digitaal leerplatform.

Voorts voorziet het akkoord in een significante investering in psychosociale ondersteuning. In 2021 wordt daarvoor een onderzoek uitgevoerd naar de werkbeleving van de medewerkers. Dit onderzoek moet leiden tot de bijsturing van het bestaande actieplan rond werkbeleving, met blijvende aandacht voor psychosociale risico's, ook na afloop van de coronacrisis. Er gaan tot slot ook extra middelen naar de opleiding en bijscholing van preventieadviseurs en naar loopbaanbegeleiding voor flexwerkers.

Naar aanleiding van het VIA3-akkoord evalueerden de sociale partners en de Vlaamse overheid de koopkracht- en kwaliteitsmaatregelen uit het VIA2-akkoord. De maatregelen werden gunstig geëvalueerd en er werd een duidelijke nood vastgesteld om de maatregelen die al in uitvoering zijn, na actualisering, te continueren en om er verder op te bouwen.

1.2 Algemene afspraken

Voor de uitvoering van het VIA3-akkoord gelden de volgende algemene afspraken:

- Het VIA3-akkoord wordt gesloten voor een termijn van vijf jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.
- De middelen die de Vlaamse Regering in uitvoering van dit akkoord ter beschikking stelt voor de uitvoering van de VIA-maatregelen worden toegevoegd aan de bestaande beschikbare middelen voor VIA-maatregelen en jaarlijks toegekend aan het Sociaal Fonds Podiumkunsten.
- De Vlaamse Regering kent de beschikbare middelen voor de uitvoering van de VIA-maatregelen toe na indiening van een door de sociale partners jaarlijks goedgekeurd plan van aanpak. Het plan van aanpak bevat minstens de verdeling van de beschikbare middelen over de verschillende VIA-maatregelen. Het plan van aanpak wordt bezorgd aan de betrokken entiteit van de Vlaamse overheid. Op het moment van ondertekening van dit akkoord is het Departement Cultuur, Jeugd en Media de betrokken entiteit van de Vlaamse overheid.

- Het Sociaal Fonds Podiumkunsten verantwoordt de VIA-middelen die aan hen worden toegekend op basis van een subsidiebesluit, volgens de verantwoordingsbepalingen uit dat subsidiebesluit. Naast specifieke bepalingen bevat de jaarlijkse verantwoording een rapport over de voortgang en de (voorlopige) resultaten van de VIA-maatregelen.
- Het Sociaal Fonds Podiumkunsten verrekent te veel of te weinig betaalde premies en tegemoetkomingen binnen het voorziene budget. Waar verrekening van te veel betaalde premies en tegemoetkomingen niet mogelijk is vordert het Sociaal Fonds Podiumkunsten het deel van de premies en tegemoetkomingen dat te veel werd betaald terug. De bedragen die het Sociaal Fonds Podiumkunsten terugvordert worden aan de VIA-middelen van het volgende subsidiejaar toegevoegd.
- De middelen voor de VIA-maatregelen die worden uitgevoerd door oKo vzw worden door het Sociaal Fonds Podiumkunsten aan oKo vzw betaald. De middelen voor de VIA maatregelen die worden uitgevoerd door Sociaal Fonds Non-Profit vzw worden door Sociaal Fonds Podiumkunsten aan Sociaal Fonds Non-Profit vzw betaald.
- De verdeling van de middelen die de Vlaamse Regering jaarlijks ter beschikking stelt voor de uitvoering van de VIA-maatregelen is opgenomen in de budgettaire tabel, die als bijlage bij dit akkoord is gevoegd.
- De Vlaamse Regering zal de nodige middelen ter beschikking stellen om de financiering van de maatregelen, zoals vastgelegd in de budgettaire tabel, mogelijk te maken. Waar nodig zal de Vlaamse Regering ook de nodige initiatieven nemen voor de uitvoering van de maatregelen.
- De middelen die de Vlaamse Regering ter beschikking stelt voor de uitvoering van de VIA-maatregelen worden uitsluitend gebruikt voor de correcte uitvoering van de betrokken maatregelen. Het deel van de middelen dat de Vlaamse Regering toekent als tegemoetkoming in loonkosten voor individuele werknemers moet effectief aan die werknemers worden betaald.
- Waar het voor de uitvoering van dit akkoord nodig is zullen de sociale partners de maatregelen vertalen in (sectorale) cao's. Voor elk van deze cao's zullen de sociale partners de algemeen verbindende verklaring vragen.
- Indien de maatregelen uit dit akkoord niet worden nageleefd kan de Vlaamse Regering de nodige initiatieven nemen.
- De ondertekenende partijen beschouwen dit akkoord als een belangrijk element voor hun engagement om de sociale vrede te bewaren.

2 Koopkracht

2.1 Algemeen

De Vlaamse Regering stelt voor de uitvoering van de koopkrachtmaatregelen uit dit akkoord een budget ter beschikking ten belope van 1,1% van de loonkosten van alle VTE die in 2019 waren tewerkgesteld in organisaties die ressorteren onder PC 304 en die een werkings- of projectsubsidie ontvangen van de Vlaamse overheid (beleidsdomein CJSM). Concreet bedraagt het koopkrachtbudget 1.393.292,33 euro/jaar, berekend op basis van de loonkost van 2.292 VTE in 2019 tewerkgesteld in gesubsidieerde organisaties.

2.2 Reguliere koopkrachtmaatregelen

2.2.1 Eindejaarspremie

Van het totale budget voor koopkrachtmaatregelen uit dit akkoord wordt 1.326.143,76 euro gebruikt om de eindejaarspremie voor VTE tewerkgesteld in een organisatie die een werkings- of projectsubsidie ontvangt van de Vlaamse overheid (beleidsdomein CJSM) vanaf 1 januari 2021 verder te laten stijgen van 1.075 euro/VTE naar ca. 1.540 euro/VTE. Omwille van het sociale karakter wordt gekozen voor een forfaitaire optrekking. Werknemers met een arbeidsovereenkomst van vier maanden of langer ontvangen hun eindejaarspremie van hun werkgever. De tegemoetkoming die hieraan gekoppeld is, wordt door het Sociaal Fonds Podiumkunsten aan de werkgevers betaald. Werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan vier maanden ontvangen hun eindejaarspremie rechtstreeks van het Sociaal Fonds Podiumkunsten.

Het bestaande herverdelingsmechanisme ten gunste van de flexwerkers wordt verankerd. Dat houdt in dat de tegemoetkoming voor werkgevers slechts voor 90% wordt betaald. De overige 10% wordt enerzijds gebruikt voor gerichte flexwerkersmaatregelen (zie 2.3) en anderzijds toegevoegd aan het budget voor de eindejaarspremie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan vier maanden. Op die manier zal de eindejaarspremie voor laatstgenoemden vanaf 1 januari 2021 ca. 2.050 euro/VTE bedragen.

2.2.2 Sectoraal aanvullend pensioen

Het sectoraal aanvullend pensioen wordt momenteel gefinancierd door bijdragen van de werkgevers. De sociale partners geven aan dat het op termijn wenselijk zou zijn om het sectoraal aanvullend pensioen te laten evolueren van 1,5% van de bruto jaarwedde van een werknemer naar 3%, eenzelfde niveau als bij het contractueel personeel van de Vlaamse overheid.

De Vlaamse Regering en de sociale partners gaan na of het sectoraal aanvullend pensioen kan worden overgeheveld naar het Vlaams Pensioenfonds. Hierbij wordt rekening gehouden met de specifieke situatie van de flexwerkers.

2.3 Flexwerkersmaatregelen

10% van het bedrag dat wordt voorzien voor de tegemoetkoming aan werkgevers voor de betaling van een eindejaarspremie wordt niet doorgestort aan die werkgevers maar herverdeeld ten voordele van de flexwerkers (zie 2.2.1). Concreet wordt twee derde van de te herverdelen middelen toegevoegd aan de eindejaarspremie die Sociaal Fonds Podiumkunsten betaalt aan de werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan vier maanden. Een derde van de te herverdelen middelen wordt door het Sociaal Fonds Podiumkunsten ingezet voor gerichte acties naar flexwerkers, meer bepaald:

- een tegemoetkoming in de opleidingskosten van flexwerkers;
- een tegemoetkoming in de kosten van deelname van flexwerkers aan sectorale overlegmomenten of werkgroepen;
- een vergoeding voor flexwerkers die op het moment van de opleiding noch een loon, noch een uitkering krijgen, beperkt tot maximaal vijf kalenderdagen per jaar.

Afhankelijk van de jaarlijkse berekening van de tegemoetkoming in de kosten van de werkgever voor betaling van een eindejaarspremie wordt voor deze maatregel vanaf 2021 32.148,57 euro voorzien bovenop de bestaande middelen.

2.4 Administratieve vergoeding Sociaal Fonds Podiumkunsten

Het Sociaal Fonds Podiumkunsten krijgt 35.000 euro bovenop de bestaande middelen. Dit extra budget is nodig om de tijd en mankracht die gepaard gaat met het bereiken van de flexwerkers in het kader van de VIA-maatregelen op te vangen en om een digitaal portaal te ontwikkelen, waardoor werkgevers en werknemers rechtstreeks toegang kunnen krijgen tot de gegevens die Sociaal Fonds Podiumkunsten over hen bijhoudt. Zo kunnen bestaande administratieve verrichtingen worden vereenvoudigd en kan de planlast van zowel werkgevers als het Sociaal Fonds Podiumkunsten afnemen.

3 Kwaliteit

3.1 Algemeen

De Vlaamse Regering stelt voor de uitvoering van de kwaliteitsmaatregelen uit dit akkoord een budget ter beschikking van 573.700 euro/jaar.

Deze middelen komen bovenop de bestaande VIA-middelen. De kwaliteitsmaatregelen die worden gecontinueerd, al dan niet in een aangepaste versie, worden ook vermeld in dit akkoord.

De kwaliteitsmaatregelen kennen een ruim toepassingsgebied. Als deze tekst niet specifiek bepaalt voor wie ze van toepassing zijn, gelden ze voor alle medewerkers en flexwerkers uit de sector, zowel voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst als voor de flexwerkers.

3.2 Versterking duurzaamheid structurele tewerkstelling

VIA-akkoorden hebben een gunstige impact op de tewerkstelling. *Fair pay* staat dan ook hoog op de agenda van de sociale partners en de Vlaamse Regering. Door de loon- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren, gaat de situatie van de werknemer, en de flexwerker in het bijzonder, erop vooruit. Het biedt ook voordelen voor de werkgever. Onderstaande maatregelen helpen om die duurzamere structurele tewerkstelling te bereiken.

3.2.1 Arbeidsmarktmonitor

Het Sociaal Fonds Podiumkunsten brengt de belangrijkste statistische gegevens rond tewerkstelling en opleiding over de kunstensector in kaart. Het gaat onder andere om RSZ- en RSVZ-gegevens, data van de RVA, onderwijsstatistieken, ...

Voor de uitvoering van deze maatregel worden bestaande VIA-middelen gebruikt.

3.2.2 Rechtstreekse en duurzame tewerkstelling - onderzoeken

Manieren om rechtstreekse en duurzame tewerkstelling in de sector te bevorderen zijn niet steeds op maat van de sector beschikbaar. Bijkomend onderzoek is in een aantal specifieke gevallen noodzakelijk.

3.2.2.1 Juridische consultancy minimumvergoedingen zelfstandigen en artikel 1bis-medewerkers

De vraag stelt zich hoe sectorale afspraken over minimumvergoedingen voor zelfstandigen en artikel 1bis-medewerkers kunnen worden gemaakt en hoe ze juridisch kunnen worden verankerd. Binnen de huidige wetgeving is dit niet voor de hand liggend en in ons land zijn er nog geen gekende precedentes. Daartegenover staat dat verschillende juristen de mening zijn

toegedaan dat oplossingen wel mogelijk zijn binnen de bestaande wetgeving. De sociale partners laten dit grondig onderzoeken zodat concrete afspraken mogelijk zijn.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt in 2021 14.000 euro voorzien.

3.2.2.2 Coördinatie rechtstreekse tewerkstelling flexwerkers

De planlast waarmee werkgevers en werknemers worden geconfronteerd en die zwaar doorweegt bij korte contracten met flexwerkers, vormt een belangrijke hinderpaal voor een rechtstreekse tewerkstelling. Daarom willen de sociale partners enerzijds de planlast voor werkgever en werknemer tot een minimum herleiden en anderzijds de werknemers toelaten via een centraal platform hun persoonlijke tewerkstellingsadministratie te regelen. Dat moet resulteren in een administratief eenvoudige en rechtstreekse tewerkstelling bij de werkgever. Zo kan de werknemer ten volle genieten van de sectorale voordelen en werkomstandigheden die binnen PC 304 werden afgesproken, voordelen waarvan de werknemer bij tewerkstelling via een Sociaal Bureau voor Kunstenaars, derde betaler of interimkantoor niet kan genieten. Om de coördinatie van die rechtstreekse tewerkstelling te realiseren gaan de sociale partners in gesprek met de verschillende sociale secretariaten.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt in 2021 25.000 euro voorzien.

3.2.3 Rechtstreekse en duurzame tewerkstelling – afspraken en incentives

De maatregelen uit dit VIA-akkoord – en heel specifiek de maatregelen over de versterking van de duurzaamheid van structurele tewerkstelling – zullen door de sociale partners intensief worden gecommuniceerd naar alle werkgevers in PC 304. Voor een aantal van deze maatregelen wordt voorzien in actieve sensibilisering en financiële incentives die een deel van de kost ervan dekken.

3.2.3.1 Contracten langer op voorhand afsluiten

De sociale partners zullen een sectorale afspraak maken om contracten langere tijd voor aanvang van de prestatie af te sluiten. Bij het bepalen van de tijdsperiode wordt rekening gehouden met de specificiteit van het werk en de mogelijkheden in de verschillende disciplines.

3.2.3.2 Minimale vergoedingen

Het onderzoek naar de mogelijkheid voor minimumvergoedingen voor zelfstandigen en artikel 1bis-medewerkers (zie 3.2.2.1) moet de opstart mogelijk maken van een traject om effectief tot faire afspraken en minimale vergoedingen te komen. Dit moet ertoe leiden dat er geen concurrentievoordeel ontstaat voor werkgevers die werken met zelfstandigen of artikel 1bis-medewerkers en werknemers. Idealiter worden deze afspraken en vergoedingen juridisch verankerd. De sociale partners zullen dit traject opstarten als de resultaten van het voorafgaand onderzoek bekend zijn.

3.2.3.3 Arbeid voorafgaand aan de eigenlijke opdracht wegwerken, fair pay mogelijk maken

De sociale partners bekijken hoe ze concrete stappen kunnen zetten om de arbeid voorafgaand aan de formele start van het contract voor alle medewerkers – en voor flexwerkers in het bijzonder – weg te werken. Hierbij wordt gefocust op de prestatiedagen die aan de start van het contract voorafgaan en die betrekking hebben op alle mogelijke vormen van werkvergaderingen en planningsafspraken. Sollicitatiegesprekken en contractafspraken vallen hier niet onder.

3.2.3.4 Incentives voor de duurzame tewerkstelling van flexwerkers

De sociale partners en de Vlaamse Regering voorzien in dit akkoord een forse investering in incentives om duurzame tewerkstelling voor flexwerkers mogelijk te maken.

Concreet werken de sociale partners een vergoeding uit voor de kosten die een flexwerker maakt en die nergens worden vergoed. Zo wordt van een flexwerker vaak verwacht dat hij/zij over een telefoon en een laptop beschikt en een bijhorend telefoon- en internetabonnement, om via die weg werkafspraken te maken. Daarnaast gebruikt een flexwerker thuis een plek die dienst doet als werkplek, om bijvoorbeeld een tekst in te oefenen of een muziekstuk te repeteren. In tegenstelling tot de werknemers die voor een langere periode bij een werkgever werken kan een flexwerker noch beschikken over een telefoon en een laptop van de werkgever, noch over een vaste werkplek bij een werkgever, noch over bijkomende faciliteiten voor wie (deels) thuis werkt.

Voor deze kosten betaalt de werkgever aan de flexwerkers per dag waarop arbeidsprestaties worden geleverd een kostenvergoeding. De betrachting is naar een onkostenvergoeding te gaan van 8 à 9 euro per contractdag. De sociale partners werken de verdere modaliteiten uit, zoals de hoogte van de vergoeding per contractdag, het maximaal aantal contractdagen, ... De sociale partners sluiten een akkoord met FOD Financiën en de RSZ over de vergoeding. Deze kostenvergoeding ondersteunt op een duurzame wijze de mogelijkheden die de flexwerker heeft om de digitale transformatie te realiseren (zie 3.4)

Met de VIA-middelen die het Sociaal Fonds Podiumkunsten hiervoor ter beschikking heeft betaalt het Sociaal Fonds Podiumkunsten voor de toegekende vergoedingen per contractdag een tegemoetkoming aan de werkgevers die de vergoeding betalen. De eerste prognoses over de hoogte van de tegemoetkoming wijzen in de richting van 2,5 euro tot 3 euro per contractdag.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt jaarlijks 227.500 euro voorzien.

Omdat het grootste deel van de kost van de vergoeding ten laste van de werkgevers zal vallen, zullen de sociale partners een communicatiecampagne opzetten om de werkgevers voor de vergoeding te sensibiliseren. In deze campagne kan ook promotie worden gemaakt voor de correcte verloning van arbeid voorafgaand aan de eigenlijke opdracht.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt in 2021 20.000 euro voorzien.

3.2.4 Het kunstenaarsstatuut

De sociale partners en de Vlaamse Regering onderkennen het belang van een sterk statuut voor kunstenaars. Als de tewerkstelling kan worden verbeterd, zal dit ook zorgen voor een betere opbouw van sociale rechten en een betere sociale bescherming.

3.3 Verdere uitbouw sectoraal opleidingsaanbod

3.3.1 Regulier opleidingsaanbod en organisatie collegagroep communicatie

Het sectoraal opleidingsaanbod wordt versterkt verder gezet, met aandacht voor het nieuwe werken, in het bijzonder het digitaal samenwerken en structureel thuiswerk. De sociale partners engageren zich om het minimum van vijf opleidingsdagen per werknemer (VTE) per jaar te behalen. Hierbij ligt de focus op flexwerkers die minder gemakkelijk opleidingen via de werkgever kunnen volgen en die specifieke opleidingsnoden hebben.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt 20.000 euro toegevoegd aan de bestaande VIA-middelen.

Een van de manieren waarop vorming wordt voorzien zijn collegagroepen. Omdat de meeste organisaties in de sector klein zijn, zijn er heel wat functies die geen directe collega's hebben waarmee ze problemen of vragen kunnen uitwisselen. De sociale partners organiseren hiervoor lerende netwerken. Zo zijn er collegagroepen van preventieadviseurs en vertrouwenspersonen (zie 3.7.2), van HR-verantwoordelijken en van communicatiemedewerkers. Met deze laatste wordt een specifiek traject opgezet, waarbij ook experts worden uitgenodigd om in te gaan op vragen die leven bij de communicatiemedewerkers.

Voor de uitvoering van deze maatregel worden bestaande VIA-middelen gebruikt.

3.3.2 (Ontwikkeling) digitaal leerplatform

Tijdens de coronacrisis werd het reguliere opleidingsaanbod noodgedwongen omgezet naar een digitaal aanbod, dat hoofdzakelijk bestond uit webinars. Hierdoor wordt een groter en ook ander publiek bereikt. De mogelijkheden zijn echter veel breder.

Er wordt in een eerste fase een onderzoek uitgevoerd naar welke vormen van digitaal leren het meeste geschikt zijn en voor welke opleidingen een digitaal aanbod zinvol is, met aandacht voor hybride leeromgevingen. Als de resultaten van het onderzoek bekend zijn, kan een bijpassend digitaal leerplatform worden gekozen. De sociale partners trekken dit en betrekken hier het Departement Cultuur, Jeugd en Media bij en Cultuurconnect, alsook andere sectorale opleidingsverstreckers bij, zoals VI.BE, Cultuurloket en Kunstenpunt.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt in 2021 60.000 euro voorzien en vanaf 2022 jaarlijks 80.000 euro.

3.4 Begeleiding digitale transformatie

Kunstenaars, kunstwerkers, kunstorganisaties en bij uitbreiding de hele sector moeten wendbaar en doelgericht kunnen inspelen op de digitale uitdagingen. Hiervoor moet levenslang kunnen worden gewerkt aan de digitale competenties van de medewerkers en moeten ook de (zakelijke) processen verder worden gedigitaliseerd.

Binnen het beleidsveld Cultuur heeft het Departement Cultuur, Jeugd en Media een coördinerende rol op het vlak van de digitalisering in alle betrokken sectoren, waaronder de kunstensector. De sociale partners stemmen de acties rond deze kwaliteitsmaatregel af met het Departement Cultuur, Jeugd en Media en de activiteiten die in het kader van het relanceplan Vlaamse Veerkracht worden ontwikkeld.

3.4.1 Onderzoek sectorspecifieke noden op vlak van digitalisering

In een eerstvolgende stap moet de digitale maturiteit van de medewerkers in de kunstensector in kaart worden gebracht. Op basis van dit onderzoek wordt een concreet plan van aanpak opgesteld, afgestemd op het aanbod van andere belanghebbenden in het veld, zoals Cultuurloket, Cultuurconnect, Kunstenpunt, Flanders DC, Cemper en meemoo.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt in 2021 25.000 euro voorzien.

3.4.2 Trajectcoördinatie digitale transformatie

Afgesteld op de digitale ontwikkelingsnoden van de sector en geflankeerd door advies van experts worden vormingstrajecten georganiseerd. Die digitale vormingstrajecten moeten integraal en inclusief zijn, zowel wat betreft de doelgroepen, de leerinhouden, de leermethodes als de leerniveaus. Ook flexwerkers moeten hierbij aansluiting kunnen vinden. De sociale partners nemen hiervoor initiatief.

Het beschikbare aanbod van de digitale vormingstrajecten moet gericht zijn op de opbouw van basiskennis, de optimalisatie van reeds aanwezige kennis in de sector en op de ontwikkeling van sectorspecifieke toepassingen in (disciplineoverschrijdende) proeftuinen. Het moet leiden naar concrete sectorspecifieke resultaten, naar de digitalisering van het hart van de artistieke praktijken en naar nieuwe, op maat van de sector ontwikkelde digitale processen voor creatie, productie, spreiding, publiekswerking, educatie, participatie en reflectie.

Ook de zakelijke processen in de kunstensector moeten verder worden gedigitaliseerd. Hierbij ligt de focus op planlastverlaging, verhoogde accountability, databasemanagement en financiële beheersbaarheid. Daarnaast moet ook aandacht zijn voor vorming en begeleiding met betrekking tot de uitrol van digitale systemen die zich richten op het bevorderen van goed bestuur in zakelijke processen en de kennis erover, een verbeterde inzet van menselijk kapitaal via digitale HRM-strategieën, de verdere uitrol van kennis van duurzame digitale infrastructuur en ondersteuning bij de implementatie van digitalisering in gebouwen.

De digitale vormingstrajecten kunnen deels in groep worden afgelegd, deels kan er in een individuele begeleiding worden voorzien.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt in 2021 77.000 euro voorzien en vanaf 2022 jaarlijks 161.000 euro.

3.5 Ondersteuning management

3.5.1 Onderzoek, tools, advies, vorming en sectorgids

Het is belangrijk dat werkgevers worden ondersteund bij hun zakelijke bedrijfsvoering, personeelsbeleid, administratief-juridische verplichtingen, auteursrechten, internationale mobiliteit, beleidszaken en preventie en welzijn en dat zowel voor meer algemene als voor actuele thema's. OKo vzw geeft die ondersteuning via informatievoorziening in infosessies, via nieuwsbrieven en via de kennisbank op website van de werkgevers. Daarnaast worden in opdracht van oKo vzw tools ontwikkeld en geeft oKo vzw werkgevers individuele ondersteuning en advies op maat.

OKo vzw blijft verder werken aan 'Juist is Juist' (het sectoraal charter *fair practices* met toolbox), het beleidskader en de bijbehorende toolbox tegen grensoverschrijdend gedrag, de (loopbaan)begeleiding voor oudere werknemers door middel van het project 'Ervaring werkt', initiatieven over decretale bepalingen (goed bestuur, archiefzorg en *fair practice*), de sectorgids professionele kunsten en een helder kader voor thuiswerk. OKo vzw voorziet in ondersteuning bij de aanvraagdossiers voor werkings- en projectsubsidies op basis van het Kunstendecreet. Dit zal gebeuren in nauwe samenwerking met Cultuurloket en Kunstenpunt. Bovendien wordt er aandacht geschonken aan alternatieve verdienmodellen.

Voor de uitvoering van deze maatregel worden bestaande VIA-middelen gebruikt.

3.5.2 Coaching junior leidinggevenden door senior experts

Er wordt een project uitgewerkt waarbij een pool van mentoren wordt samengesteld, bestaande uit experts met een ruime ervaring in en betrokkenheid bij de kunstensector. Deze mentoren worden ingezet om de mentee te helpen bij de ontwikkeling van zijn/haar persoonlijk leiderschap, de aanscherping van zijn/haar competenties en voor de strategische ontwikkeling van de organisatie. In het licht van de komende subsidieperiode die loopt van 2023-2027 is het aangewezen om dit project op te starten tegen begin 2023.

3.6 Inclusief ondernemen

Organisaties die inclusief werken, bieden vaker een kwalitatieve werkomgeving voor iedereen. Er wordt blijvend ingezet op een sector die een afspiegeling is van de samenleving. Dat gebeurt onder meer door organisaties te begeleiden om op een inclusieve manier te werken (traject 'sCan&Do') en door artiesten met andere achtergronden te versterken en waar nodig te coachen (via 'SPRKR', zeg 'Spreekuur'). Een trajectcoördinator houdt het geheel van die acties bij elkaar. Hier wordt verder op ingezet, waarbij de expertise breder

moet worden verspreid in de sector door middel van supervisie- en intervisiemomenten en opleidingen/workshops.

Op 1 oktober 2020 werd de cao Non-discriminatie hernieuwd. De sociale partners werken in deze VIA-periode een actieplan uit om de principes uit die cao in praktijk te brengen en zo verschillende vormen van discriminatie en daarop gebaseerd grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan. Dit verloopt parallel met het addendum non-discriminatie dat werd afgesloten tussen de sociale partners en de Vlaamse minister bevoegd voor het beleidsveld Werk.

Voor de uitvoering van deze maatregel worden bestaande VIA-middelen gebruikt.

3.7 Veiligheid en welzijn op het werk

3.7.1 Psychosociale ondersteuning

Er zal meer psychosociale ondersteuning in professionele context worden aangeboden om angst en onzekerheid te bestrijden. Dit is meer dan ooit nodig door de impact van de coronacrisis op de sector. De psychosociale ondersteuning kan onder de vorm van financiering van individuele gesprekken zoals 'weshouldtalk' van Trix, of een soort luisterlijn, of door het aanbieden van thematische workshops. De sociale partners bekijken samen met gespecialiseerde partners de mogelijkheid om op korte termijn met een aanbod op maat aansluiting te zoeken bij wie het moeilijk heeft in de sector.

3.7.2 Basisopleiding, intervisie en supervisiemomenten preventieadviseurs

De coronacrisis heeft ook het belang van preventieadviseurs en veiligheid en welzijn op de werkvloer onderstreept. De sociale partners werken verder aan sectorspecifieke basisopleidingen tot preventieadviseurs, het samenbrengen van preventieadviseurs uit de sector in supervisie- en intervisiemomenten en het updaten van het ARIANE-systeem, onder meer met hygiënemaatregelen in het kader van corona en ergonomisch handelen bij thuiswerk.

3.7.3 Preventie grensoverschrijdend gedrag en ondersteuning vertrouwenspersonen

De sociale partners versterken het bestaande netwerk van vertrouwenspersonen verder door het aanbieden van een basisopleiding en supervisiemomenten. Op die manier wordt gewerkt aan de preventie van grensoverschrijdend gedrag.

Voor de uitvoering van de maatregelen in 3.7.1, 3.7.2 en 3.7.3 wordt vanaf 2021 40.000 euro toegevoegd aan de bestaande VIA-middelen en komt daarbovenop vanaf 2022 20.000 euro per jaar bij.

3.7.4 Onderzoek werkbeleving

Het belang van mentaal welzijn van medewerkers is des te meer gebleken op een moment dat heel wat medewerkers elkaar enkel nog via een scherm konden zien en de balans tussen werk en privé des te meer werd uitgedaagd. In de periode die wordt afgedekt door dit VIA-akkoord

is er blijvend aandacht voor de werkbeleving en de preventie van psychosociale risico's. De sociale partners organiseren in het najaar van 2021 een bevraging waaruit prioriteiten kunnen worden afgeleid. De laatste bevraging gebeurde in 2016. De resultaten van de bevraging uit het najaar van 2021 worden vergeleken met de voorgaande bevraging en op basis daarvan wordt het bestaande actieplan bijgestuurd.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt in 2021 40.000 euro voorzien.

3.8 Loopbaanbeleid, loopbaanbegeleiding en outplacement

3.8.1 Loopbaanbegeleiding

Het sectoraal loopbaancentrum INTER.MEZZO biedt flexwerkers uit de sector soortgelijke loopbaanbegeleidingen aan als aan medewerkers die een beroep kunnen doen op loopbaancheques. Loopbaanbegeleiding verloopt steeds op vrijwillige basis en kan tot verschillende resultaten leiden, zoals nieuwe beroepskeuzes, heroriëntering of herscholing. Dit VIA-akkoord bevat middelen om aanvullende trajecten uit te werken, zoals coaching bij artistieke projecten en collectieve workshops.

Voor de uitvoering van deze maatregel wordt 25.200 euro toegevoegd aan de bestaande VIA-middelen voor loopbaanbegeleiding.

3.8.2 Outplacement

De sociale partners en het Sociaal Fonds Podiumkunsten zoeken naar geschikte partners voor een outplacementaanbod op maat van de sector. Deze begeleiding stelt de ontslagen medewerker in staat om binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

De begeleiding en dienstverlening van het outplacementbureau wordt in overleg met de sociale partners en het Sociaal Fonds Podiumkunsten geoptimaliseerd en afgestemd op de sector.

Bij herstructureringen kunnen ex-werknemers beroep blijven doen op de diensten van het Sociaal Fonds Podiumkunsten zoals loopbaanbegeleiding en opleidingen.

Voor de uitvoering van deze maatregel worden bestaande VIA-middelen gebruikt.

4 Sociaal overleg

De ondertekenaars van dit akkoord onderkennen het belang van het sociaal overleg en willen dit kwalitatief versterken, en daar verder aan werken.

De sociale partners engageren zich om vanaf de ondertekening van dit VIA3-akkoord de onderhandelingen aan te vatten voor sociaal overleg voor die organisaties waar geen Comité en/of Ondernemingsraad aanwezig is. Bij deze onderhandelingen wordt rekening gehouden met de specificiteit van de sector. Het streefdoel is om losse medewerkers expliciet te betrekken in dit sociaal overleg op ondernemingsvlak.

5 Monitoring en evaluatie

Het Sociaal Fonds Podiumkunsten rapporteert jaarlijks over de voortgang en de (voorlopige) resultaten van de VIA-maatregelen. De rapportering maakt deel uit van de verantwoording van de aan het Sociaal Fonds Podiumkunsten toegekende VIA-middelen en wordt bezorgd aan de betrokken entiteit van de Vlaamse overheid (zie 1.2). De betrokken entiteit koppelt hierover terug naar de minister bevoegd voor het beleidsveld Cultuur.

De sociale partners evalueren de maatregelen uit het VIA3-akkoord. Dit gebeurt minstens een keer tussentijds (ten laatste op 31/12/2023) en ten laatste aan het einde van de duurtijd van het VIA3-akkoord. Het resultaat van de evaluatie wordt aan de betrokken entiteit van de Vlaamse overheid bezorgd. De betrokken entiteit koppelt hierover terug naar de minister bevoegd voor het beleidsveld Cultuur.

BIJLAGE – Budgettaire tabel VIA3-akkoord

VIA3-maatregelen (bedragen in euro)	Aard budget	VIA-budget 2020	VIA3-budget (2021)	Totaal VIA-budget (2021)	Wijzigingen 2022 tov 2021	Totaal VIA-budget (2022)	Totaal VIA-budget (2023)	Totaal VIA-budget (2024)	Totaal VIA-budget (2025)
- reguliere koopkrachtmaatregelen	jaarlijks	3.323.195,61	1.326.143,76	4.649.339,37	0,00	4.649.339,37	4.649.339,37	4.649.339,37	4.649.339,37
- flexwerkersmaatregelen	jaarlijks	93.623,39	32.148,57	125.771,96	0,00	125.771,96	125.771,96	125.771,96	125.771,96
- administratieve vergoeding Sociaal Fonds Podiumkunsten	jaarlijks	40.000,00	35.000,00	75.000,00	0,00	75.000,00	75.000,00	75.000,00	75.000,00
- vakbondspremie (deel koopkracht)	jaarlijks	50.000,00	0,00	50.000,00	0,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Totaal Koopkrachtmaatregelen		3.506.819,00	1.393.292,33	4.900.111,33	0,00	4.900.111,33	4.900.111,33	4.900.111,33	4.900.111,33
- versterking duurzaamheid structurele tewerkstelling									
° arbeidsmarktmonitor	jaarlijks	5.000,00	0,00	5.000,00	0,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
° onderzoek en implementatie zelfstandigen en 1 bis	eenmalig	0,00	14.000,00	14.000,00	-14.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
° coördinatie rechtstreekse tewerkstelling flexwerkers	eenmalig	0,00	25.000,00	25.000,00	-25.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
° incentive flexwerkers voorafgaand aan samenwerking en kosten	jaarlijks	0,00	227.500,00	227.500,00	0,00	227.500,00	227.500,00	227.500,00	227.500,00
° communicatie en implementatie incentive voorafgaand aan samenwerking en kosten	eenmalig	0,00	20.000,00	20.000,00	-20.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- verdere uitbouw sectoraal opleidingsaanbod									
° regulier opleidingsaanbod	jaarlijks	131.700,00	20.000,00	151.700,00	0,00	151.700,00	151.700,00	151.700,00	151.700,00
° organisatie collegagroep communicatie	jaarlijks	10.130,00	0,00	10.130,00	0,00	10.130,00	10.130,00	10.130,00	10.130,00
° (ontwikkeling) digitaal leerplatform	jaarlijks	0,00	60.000,00	60.000,00	20.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00
- begeleiding digitale transformatie									
° onderzoek sectorspecifieke noden inzake digitalisering	eenmalig	0,00	25.000,00	25.000,00	-25.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
° trajectcoördinatie digitale transformatie	jaarlijks	0,00	77.000,00	77.000,00	84.000,00	161.000,00	161.000,00	161.000,00	161.000,00
- ondersteuning management									
° onderzoek, tools, advies, vorming (met specifieke aandacht voor sectorgids en thuiswerk)	jaarlijks	115.000,00	0,00	115.000,00	0,00	115.000,00	115.000,00	115.000,00	115.000,00
- inclusief ondernemen									
° trajectcoördinatie inclusief ondernemen	jaarlijks	65.875,00	0,00	65.875,00	0,00	65.875,00	65.875,00	65.875,00	65.875,00
° interculturaliseringstrajecten (sCan&Do)	jaarlijks	47.180,00	0,00	47.180,00	0,00	47.180,00	47.180,00	47.180,00	47.180,00
° coaching artiesten met andere herkomst (SPKR)	jaarlijks	41.320,00	0,00	41.320,00	0,00	41.320,00	41.320,00	41.320,00	41.320,00
° intervisie- en supervisiemomenten	jaarlijks	7.150,00	0,00	7.150,00	0,00	7.150,00	7.150,00	7.150,00	7.150,00
- veiligheid en welzijn op het werk									
° psychosociale ondersteuning, preventie, ..	jaarlijks	22.600,00	40.000,00	62.600,00	20.000,00	82.600,00	82.600,00	82.600,00	82.600,00
° onderzoek werkbeleving	eenmalig	0,00	40.000,00	40.000,00	-40.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- loopbaanbegeleiding - outplacement									
° loopbaanbegeleiding flexwerkers INTER.MEZZO	jaarlijks	17.835,00	25.200,00	43.035,00	0,00	43.035,00	43.035,00	43.035,00	43.035,00
- vakbondspremie (deel kwaliteit)									
° vakbondspremie (deel kwaliteit)	jaarlijks	80.000,00	0,00	80.000,00	0,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00
Totaal Kwaliteitsmaatregelen		543.790,00	573.700,00	1.117.490,00	0,00	1.117.490,00	1.117.490,00	1.117.490,00	1.117.490,00
Totaal		4.050.609,00	1.966.992,33	6.017.601,33	0,00	6.017.601,33	6.017.601,33	6.017.601,33	6.017.601,33