

Reactie sociale partners op de bevraging werkbeleving

Het [Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap](#)¹ organiseerde een ruime bevraging van de werkbeleving in de sector van de gesubsidieerde podiumkunsten en muziek. De Vlaamse sociale partners uit paritair comité 304 ([oKo](#), [ACOD cultuur](#), [LBC-NVK](#) en [ACLVB](#)) namen kennis van de resultaten van dit onderzoek en engageren zich ertoe om in de toekomst samen te gaan werken rond een aantal gemeenschappelijke werven. In deze reactie willen we deze werven toelichten.

Het rapport is een zeer bruikbaar instrument en geeft op basis van de ervaring die we zelf hebben een goede analyse van hoe het werken in de sector podiumkunsten en muziek wordt ervaren.

Het rapport legt een aantal urgenties bloot, maar brengt ook goed nieuws. Laten we dat eerst even aanstippen. De sociale partners zijn blij vast te kunnen stellen dat cultuurwerkers graag werken in de sector. Werknemers halen veel voldoening uit hun werk en ervaren hun job als afwisselend en uitdagend. De betrokkenheid is groot. Dat bleek ook uit '[Loont passie?](#)', de studie naar de sociaal-economische positie van kunstenaars, die eind vorig jaar werd afgerond. Om en bij de 90 % van de werknemers voelt zich geëngageerd in zijn werk en ervaart plezier in het werk. Voor deze positieve indicatoren scoort de sector beter dan de gemiddelde arbeidsmarkt, in het bijzonder voor het plezier in het werk.

Keerzijde van de medaille in dit rapport is dat 47 % van de respondenten herstelnoed ervaart. Iets meer dan de helft hiervan geeft aan deze nood altijd te ervaren. Ook in de eerder vermelde studie 'Loont passie' bleek dat net de arbeidsvreugde een valkuil kan zijn of het werk precair kan maken: **als de goesting groot is, ben je snel geneigd om heel ver te gaan in je engagement**. Herstelnoed betekent dat men zich vermoeid voelt door het werk en nood heeft aan rust. Hoewel de sector op dit vlak niet veel slechter scoort dan de arbeidsmarkt, is dit voor de sociale partners wel een belangrijk signaal dat ernstig genomen moet worden. Het geeft ook aan dat de populistische beeldvorming inzake kunstenaars en cultuurwerkers helemaal niet klopt.

We kunnen heel wat positieve elementen halen uit de resultaten van dit onderzoek –zeker als we de sector vergelijken met de globale arbeidsmarkt. Natuurlijk moeten we voorzichtig zijn met de referentie aan andere sectoren, want ook daar kan het moeilijk lopen, en zo'n vergelijking mag geen reden zijn om niet het nodige te ondernemen om de werksituatie te verbeteren.

Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties en het Sociaal Fonds willen naar aanleiding van de studie het arbeidsklimaat nog verder optimaliseren en willen hierin, zoals wel vaker het geval is, een voortrekkersrol in spelen. Concreet willen de sociale partners inzetten op een aantal suggesties uit het rapport en werkgevers en werknemers zoveel mogelijk ondersteunen. Insteek daarbij is dat de positieve indicatoren zoals plezier in het werk en engagement minstens op niveau blijven en dat de herstelnoed flink vermindert.

Een eerste stap is de verdere **sensibilisering** van de sector rond dit thema. Het bespreekbaar maken van factoren als stress, vermoeidheid bij de werkbeleving binnen organisaties is cruciaal. Deze studie is daar een goede aanleiding toe en kan het aanknopingspunt zijn om het overleg tussen personeel en directie op te starten.

Het is ook van belang om de **juiste oorzaken van de herstelnoed** in te schatten. De passie en de dadendrang van de medewerkers doet zich ook voor op het niveau van de kunstenuorganisaties. Artistieke ontwikkeling, maatschappelijk engagement en innovatie zijn en blijven de drijfveer van artistieke organisaties. Anderzijds wordt de sector geconfronteerd met een grote mate van bestaansonzekerheid, beperking van budgetten, besparingen, de beperkte indexering van de subsidies, onzekerheden rond de waardering van de werking en rond de toekomst van de eigen organisatie ... Kunstenuorganisaties willen heel graag beter leren omgaan met het spanningsveld tussen externe verwachtingen en beleidsmatige onduidelijkheden enerzijds en de krimpemde middelen en het verlies aan koopkracht anderzijds. De beoogde output beter kunnen afstemmen op de financiële mogelijkheden, daarbij rekening houdend met tal van factoren, maar zeker met de draagkracht en het welbevinden van de medewerkers, is het streefdoel. Bij het opmaken van programmatie zouden ook onmiddellijk de effecten ervan op de werkplanning in kaart moeten worden kunnen gebracht, zodat tijdig bijgestuurd kan worden. Op die manier kan de **arbeid efficiënter georganiseerd** en **een vermindering van het werktempo** nagestreefd worden: twee elementen die bepalend zijn om de herstelnoed te verlagen. De tools en de condities

¹ D.i. het sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid dat wordt beheerd door de sociale partners uit paritair comité 304

die nodig zijn om dit te realiseren, ontbreken op dit ogenblik en moeten tot ontwikkeling gebracht kunnen worden. Ervaringsuitwisselingsmomenten tussen collega's kunnen daarbij zeer inspirerend zijn.

Ook door in te zetten op **de tewerkstelling** kan de werkdruk verlagen. Daarbij pleiten we voor een opwaardering van de rechtstreekse tewerkstelling (ook bij flexwerkers). Op die manier kunnen medewerkers genieten van alle sociale voordelen die in de sector worden afgesproken tussen de sociale partners. Om deze tewerkstelling te faciliteren willen we enkele **administratieve en juridische modellen** ontwikkelen die aansluiten bij courante praktijken in de sector. Wij denken vb. aan een modelcontract voor flexwerkers. Het lijkt ons ook zinvol om specifiek bij de flexwerkers te polsen naar de behoeften op het vlak van ondersteuning. De sociale partners kunnen dan ook specifieke maatregelen afspreken die inzetten op die korte tewerkstellingen, zoals in het verleden ook al gebeurde met vb. de voorwaarden rond aanvullend pensioen en de verhoging van de lonen voor de korte contracten. Tegelijk kan onderzocht worden hoe sociaalrechtelijke kaders beter kunnen aansluiten op de noden van de flexwerkers.

Deze kwaliteit van de tewerkstelling moet ook gegarandeerd kunnen worden bij initiatieven die eerder **projectmatig** aan de slag gaan. Daartoe moet bij de toekenning van werkbeurzen en projectsubsidies rekening gehouden worden met een **realistische personeelskost** gekoppeld aan een **correct werktempo** om de hoogte van de subsidie bepalen.

Verder zal het een uitdaging zijn voor de sociale partners om te zoeken naar zinvolle **aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden** waarvoor de sector minder goed scoort dan de arbeidsmarkt. We denken daarbij aan een correcte verloning, maar ook aan loopbaanmogelijkheden en de werk-leef flexibiliteit.

Vandaag zien we op dat vlak heel wat instrumenten die we samen verder kunnen exploreren. We denken dan aan ingrepen in het bestaande sociaal kader (cao landingsbanen, tijdskrediet), maar ook aan andere accenten in het kader van een nieuw **VIA akkoord**².

Een **nieuw sectorakkoord** is broodnodig. Het vorige dateert van de periode 2012-2015 en was een goede start om de loon- en arbeidsvoorwaarden en de kwalitatieve omkadering van de sector te verbeteren, maar een vervolg mag niet uitblijven. De sociale partners nodigen de Vlaamse Regering dan ook uit om de onderhandelingen over een nieuw VIA op te starten.

Dit nieuwe VIA moet dan op haar beurt resulteren in nieuwe sectorcao's. Dit ook om de rechtstreekse tewerkstelling in de sector te promoten. De conclusies van dit onderzoek bieden voor de invulling hiervan heel wat inspiratie.

meer info:

Werknemersvertegenwoordigers

[Robrecht Vanderbeeken](#), vakbondsverantwoordelijke Cultuur ACOD (ABVV) t: 0496 18 12 34

[Ine Hermans](#), vakbondsverantwoordelijke cultuur LBC-NVK (ACV) t: 0478 88 17 45

[Tim Lycke](#), vakbondsverantwoordelijke cultuur ACLVB t: 0475 41 09 30

Werkgeversvertegenwoordigers

[Leen Laconte](#), directeur Overleg Kunstenorganisaties (oKo) t: 0498 19 44 92

[Liesbeth Dejonghe](#), medewerker juridische en sociale zaken (oKo) t: 0477 79 11 35



² [VIA: Vlaams Intersectoraal akkoord](#): d.i. een akkoord tussen de sociale partners en de Vlaamse' overheid waarbij afspraken worden gemaakt over kwaliteits- en koopkrachtmaatregelen ten behoeve van de sector.