

Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van Audiovisuele sector (PC 227) en de sector van de Filmproductie (PsC 303.1)

Visie

mediarte werkte een visie uit waarin de de grote lijnen aangeven werden via welke sectorale prioriteiten en klemtonen we werk wil maken van de uitdagingen op het vlak van aansluiting onderwijs arbeidsmarkt, levenslang leren en werkbaar werk en diversiteit. mediarte onderbouwde hier op een degelijke manier waarom we voor deze prioriteiten kiezen en hoe deze eventueel ook verbindingen hebben met andere thema's en uitdagingen. De visie werd vervolgens doorvertaald in prioriteiten en concrete acties.

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

mediarte wil dat iedereen met de nodige competenties, gepaste attitudes en kennis van de arbeidsvoorwaarden kan instromen in de sector.

Om jongeren met de gepaste competenties en attitudes te laten instromen is het belangrijk dat deze jongeren hier de gepaste opleiding toe krijgen. Niet alleen moeten onze ondernemingen zich aanpassen aan nieuwe **technologische evoluties** en de hiermee gepaard gaande nieuwe competenties, ook dienen de onderwijsinstellingen zich permanent aan nieuwe realiteiten aan te passen. mediarte wil enerzijds in dialoog met het Hoger Onderwijs hen de nodige ondersteuning bieden om hoger onderwijs op maat van de sector aan te bieden en zo de **afstemming tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te versterken** en de aansluiting te verhogen en anderzijds initiatieven ondersteunen om jongeren toe te leiden naar opleidingen die gericht zijn op instroom in onze sector.

De sector wil in die zin ook een permanent zicht houden op de competenties die vandaag en zeker in de toekomst zullen nodig zijn.

Om jongeren met de gepaste attitudes te kunnen laten instromen hebben de sociale partners als doel om de stagiairs in onze sector een **kwaliteitsvolle werkplek** aan te bieden. Daarom zal mediarte enerzijds verder inzetten op sensibilisering voor het aanbieden van stageplaatsen en anderzijds om deze stageplaatsen ook nog zo kwaliteitsvol mogelijk te maken. Alle (overheids-)initiatieven die hieromtrent genomen worden zullen dan ook ondersteund te worden.



We zien in onze sector ook nieuwe tewerkstellingsvormen en arbeidsvoorwaarden waar jongeren zich niet van bewust zijn. mediarte wil dat de studenten en bij uitbreiding alle instromers in de sector een **realistisch arbeidskader** hebben.

Met een blik gericht op de toekomst wil mediarte niet alleen oog hebben voor toekomstige competenties maar ook de nodige aandacht schenken aan **STEM-opleidingen** in het secundair onderwijs en scholieren ondersteunen in het maken van een goede **studiekeuze**.

2. Levenslang leren en werkbaar werk

mediarte wil elk individu, in de lijn met de persoonlijke en professionele ambities, oriënteren om competent te zijn en blijven in onze steeds evoluerende sector

De snelle veranderingen die vandaag op ons afkomen, zorgen er voor dat de mediaprofessional bereid moet zijn om zich permanent bij te scholen, en dat hij hierbij degelijk omkaderd wordt. ~~Elk~~

Er moet ten volle ingezet worden op de vaardigheidsbenutting, waarbij het dan onder andere gaat over de ervaren leermogelijkheden op het werk, het gevoel wat te kunnen bereiken en de mogelijkheden die het werk biedt voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Het betreft een belangrijke component van zogenaamd uitdagend werk.

Ondernemingen die (willen) inzetten op opleidingen extern of intern met een eigen opleider moeten hierbij de nodige ondersteuning krijgen. Een focus dient hier zeker gelegd te worden op de micro-ondernemingen. Voor zij die op zoek zijn naar opleidingen moet mediarte het bestaand aanbod ontsluiten en via een eigen competentie-profiel dienen de professionals de link met dit aanbod te leggen. Overheidsinitiatieven die mbt Competentie-ontwikkeling opgezet worden zullen hiertoe ook gepromoot worden om zo de competentie-ontwikkeling te verhogen.

mediarte dient zelf ook permanent de vinger aan de pols te houden wat betreft de noodzakelijke (en toekomstige en toekomstgerichte) competenties.

Onze ervaring leerde ons immers dat mensen de dag van vandaag niet langer in een louter klassikale omgeving, maar via verschillende kanalen kennis en informatie verwerven. Daarom ook hanteren we een nano-learning aanpak en verspreiden we informatie via verschillende platformen, kanalen en communicatielijnen tot bij doelgroep. Dit, om de doelgroep, op de voor elk individu/persona meest compatibele en vlotte manier, competentier en meer inzetbaar te maken.

mediarte wil dat geen enkel individu werkzaam in onze sector uitvalt door de gevolgen van arbeidsgerelateerde mentale problemen

Ter bevordering van de werkbeleving en de kwaliteit van de arbeid schuiven we een tweesporenbeleid naar voren.

Het spoor van de **stresspreventie** betreft het meest bekende spoor waarbij de (psychosociale) risicofactoren binnen ondernemingen moeten weg gewerkt worden. Meer bepaald dienen we hierbij voornamelijk de herstelbehoefte of negatieve welzijnsindicatoren aan te pakken en te voorkomen door stressbronnen te



reduceren en motivatiebronnen te verhogen. Om de **herstelnoed** te verbeteren dient er prioritair ingezet te worden op het verminderen van het werktempo. Aangezien het vaak een uitdaging is om rechtstreeks op het werktempo zelf te werken, moeten we ook kijken naar andere factoren die een invloed kunnen hebben op werktempo. Een gebrekkige **arbeidsorganisatie** kan een grote impact hebben op de efficiëntie van de processen binnen de organisatie. Hierdoor verliezen medewerkers tijd, en ontstaat er een verhoogde werkdruk. Daarnaast zorgt een gebrekkige arbeidsorganisatie mogelijks voor **rolconflicten** binnen de organisatie. Deze conflicten zijn tijdrovend, waar een extra gevoel van tijdsverlies kan creëren bij de medewerkers. Door in te zetten op een vlottere arbeidsorganisatie en het verminderen of voorkomen van rolconflicten, kan de organisatie onrechtstreeks werken aan het optimaliseren van werktempo.

Amplitie of engagementsbevordering is het tweede spoor. Wil men het engagement en het plezier in het werk binnen de audiovisuele sector verder aanwakkeren, dan zijn **vaardigheidsbenutting** en arbeidsorganisatie de meest prioritaire actiepunten.

mediarte wil dat elke individu en elke onderneming in onze sector zich bewust is van en zich gedraagt naar de bestaande wet- en regelgeving

Beschikken over juiste competenties en attitudes is van cruciaal belang om in de sector aan de slag te kunnen gaan, het rekening houden met de psycho-sociale risico's evenzeer, maar daarnaast is zich bewust zijn van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden ook van belang om correcte arbeidsrelaties in stand te houden.

De website van mediarte, dat het centraal punt is voor alle informatie over werken in de audiovisuele, film en digitale sector, moet deze rol verder uitspelen. Informatie over arbeidsvoorwaarden moet ontsloten worden aan iedereen die op zoek is naar werk of werkzaam is in de sector. Content moet onderling aan elkaar gelinkt worden zodat ook informatie waar de gebruiker niet in eerste instantie naar op zoek is ook hem bereikt en zo ontsloten wordt. Werkzoekenden moeten gestimuleerd worden om permanent bij te leren en zich bewust worden van de competenties waarover zij al dan niet beschikken en welke opleidingen en/of vacatures hier naar toeleiden.

3. Non-discriminatie en inclusie

mediarte wil dat elke professional ongeacht zijn herkomst, leeftijd of gender aan de slag kan in onze sector.

Internationaal onderzoek leert dat er een zeer belangrijke uitdaging voor de audiovisuele sector ligt in inclusie. We merken in onze sector een duidelijke ondervertegenwoordiging van mensen met een migratie-achtergrond, handicap en vrouwen in bepaalde functies. Daartegenover staat een significante oververtegenwoordiging van LGBT.

Om deze ondervertegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen tegen te gaan zal er moeten ingezet worden op competentie-ontwikkeling bevorderende acties. Deze uitdaging start in het onderwijs waarbij er



bij minderheidsgroeperingen een gebrek aan begrip is dat onze sector tal van (werk)opportunities biedt en dat onze sector (los van corona) een duidelijke groeisector is. Het ontrechte idee leeft hier zeer duidelijk dat onze sector geen valabel toekomstperspectief biedt.

Deze problematiek wordt uitvergroot door de wijze waarop onze sector rekruteert, met een cultuur van nepotisme en 'informele' praktijken gebaseerd op 'ons kent ons', wat de geprefereerde wijze van rekruteren is. Dit vertaalt zich in een verhoudingsgewijs laag aantal publiekelijk bekend gemaakte vacatures. Deze aanpak creëert institutionele barrières waarbij mensen van buiten deze netwerken zich niet bewust zijn van de audiovisuele sector en moeite hebben om hun carrière te starten, uit te bouwen of te groeien.

De noodzaak om te starten met een laag loon, kan in sommige milieus waar de nood aan een stabiel inkomen hoog is, als een significante drempel beschouwd worden. Vervolgens biedt ook het freelance werken en project gebaseerde werken een beperkte inkomenszekerheid en geldt het als obstakel voor socio-economische inclusie.

De audiovisuele sector ijvert voor gelijke behandeling, wat de afwezigheid inhoudt van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie en we willen dan ook elke vorm vermijden van directe of indirecte discriminatie en de indruk daarvan. Het non-discriminatieprincipe dient in die zin zowel bij werving, selectie, beoordeling, beloning, dagdagelijkse omgang met elkaar op de werkvloer als in elke andere situatie gerespecteerd te worden. Elke vorm van ongewenst onderscheid of ongelijke behandeling op grond van onder meer leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst is uit den boze.

De audiovisuele sector is zich bewust van het belang om naar duurzame inzetbaarheid van werknemers te streven en om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. Om werknemers langer, gezond en met plezier aan het werk te houden, is een goed werkvermogen een belangrijke voorwaarde.

