

# 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)

## Omgevingsanalyse

---

### 1. Sector in cijfers en trends

*De omgevingsanalyse bevat een korte schets van de sector in cijfers en (toekomstige) trends. Maak hiervoor o.a. gebruik van de groepssectorfoto. De groepssectorfoto kan u uitdagen om prioriteiten te bepalen en sterker of gericht in te zetten op bepaalde thema's die aansluiten bij de realiteit van de sector. Voer op de omgevingsanalyse ook de intersectorale- en de relance toets uit. Daarnaast verwachten we ook om stil te staan bij twee rode draden: Partnerschappen op het snijvlak leren, werken, ondernemen en innoveren als middel om de complexe economische en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan en Competentie- en loopbaangericht werken.*

#### 1.1 Afbakening audiovisuele sector

Deze sectorfoto is opgemaakt aan de hand van:

- De groepssectorfoto opgemaakt door Departement WSE
- Eigen verwerking van gegevens van de RSZ (2014 in vergelijking met 2019)
- Resultaten uit de mediasensor enquête uit 2019

In het kader van het sectorconvenant nemen we enkel werkgevers die ressorteren onder PC 227 en PSC 303.01 uit het Vlaams Gewest mee voor deze sectorfoto. Dit aangezien mediarte enkel rechtstreeks deze 2 PC's vertegenwoordigt en het sectorconvenant van toepassing is op het Vlaams Gewest.

Ondernemingen met enkel een audiovisuele NACE code of ondernemingen uit PC 303 en PSC 303.03 worden niet meegenomen (in tegenstelling tot sommige cijfers uit de groepssectorfoto opgemaakt door departement WSE).

Op basis van de hoofdactiviteit van een onderneming, die deel uitmaakt van PC227 of PSC 303.01, maken we een onderverdeling in de audiovisuele sector. Hierbij zijn enkele hoofdactiviteiten enkel relevant binnen PC227. Alle hoofdactiviteiten in PSC 303.01 bevinden zich ook in PC227.

#### **Zender** (enkel PC227)

Ondernemingen die werkzaam zijn in het uitzenden van audiovisuele producties, zoals (web-)TV of (web-)radio.

**Zoals:** DPG Media, SBS Belgium, De Buren

**Gewicht tewerkstelling in de sector:** 33,15%



**Productie** (PC227 & PSC 303.01)

Ondernemingen die werkzaam zijn in het ontwikkelen van audiovisuele producties voor TV en/of (bedrijfs)film.

**Zoals:** Woestijnvis, Zodiak Belgium, DeMensen

**Gewicht tewerkstelling in de sector:** 26,78%

**Digital** (enkel PC227)

Ondernemingen die werkzaam zijn in het oa. ontwikkelen van webapplicaties, websites of games. **Zoals:** Intracto, Mediacomm, Nanopixel

**Gewicht tewerkstelling in de sector:** 22,9%

**Facilities** (PC227 & PsC303.01)

Ondernemingen die specifieke audiovisuele diensten en/of faciliteiten aanleveren bij het maken van een audiovisueel product.

**Zoals:** Videohouse, Option Media, DB Video

**Gewicht tewerkstelling in de sector:** 15%

**Andere** (enkel PC227)

Ondernemingen die niet-audiovisueel specifieke diensten aanleveren bij het maken van een audiovisueel product. Denk hierbij aan juridische ondersteuning, PR & marketing of webhosting.

**Zoals:** B.O.S Business, Contento, Partners for Design

**Gewicht tewerkstelling in de sector:** 1,8%

**1.2 De audiovisuele onderneming**

In totaal telt de audiovisuele, film en digitale sector in het Vlaams Gewest 512 ondernemingen, samen goed voor 4.080 VTE's. Er is een grote groei van 140,3% merkbaar tegenover 2014 in het aantal ondernemingen in de audiovisuele sector. De groei van het aantal VTE's is minder sterk, 68,56%, maar evenzeer aanzienlijk. We zien een grote instroom van zeer kleine ondernemingen. Dit maakt dat het gemiddeld aantal VTE's per onderneming van 15,47 in 2014 is gedaald tot 7,96 in 2019. Als we naar de mediaan kijken is er binnen het PC227 een daling van 2 VTE's (2014) naar 1,86 (2019). Voor PsC 303.01 gaat dit over een daling van de mediaan van 3,81 (2014) VTE naar 1,25 (2019).

Aantal Ondernemingen in sector			
Categorie	2019	2014	% stijging
PC 227	483	202	139,1%
PsC 303.01	29	11	193,6%
<b>Totaal</b>	<b>512</b>	<b>213</b>	<b>140,3%</b>

Bron: RSZ



Dimensiegrootte ondernemingen in PC227 / 303.01 op # ondernemingen				
Dimensie	#ondernemingen 2019	% 2019	#ondernemingen 2014	% 2014
Micro (0-10 vte)	455	88,8%	175	82,15%
Klein (10-50 vte)	48	9,3%	28	13,14%
Middelgroot (50-250 vte)	7	1,3%	8	3,28%
Groot (250+ vte)	2	0,39%	2	0,93%

Bron: RSZ

Dimensiegrootte ondernemingen in PC227 / 303.01 op # VTE's				
Dimensie	#VTE 2019	% 2019	#VTE 2014	% 2014
Micro (0-10 vte)	1.024,52	25,11%	421,88	17,42%
Klein (10-50 vte)	1.029,07	25,22%	539,59	22,29%
Middelgroot (50-250 vte)	657,38	16,11%	623,78	25,77%
Groot (250+ vte)	1.369,00	33,55%	835,22	34,50%

Bron: RSZ

Ondernemingen per hoofdactiviteit				
Hoofdactiviteit	Aantal	VTE's	% Aantal	% VTE's
Zender	24	1352,4	4,69%	33,15%
Productie	192	1092,6	37,5%	26,78%
Digital	189	934,5	36,91%	22,9%
Facilities	77	627,1	15,04%	15,37%
Andere	30	73,3	5,86%	1,8%
<b>Totaal</b>	<b>512</b>	<b>4.080,0</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: RSZ



Nieuwe ondernemingen & stopzettingen PC227 / 303.01					
Paritair Comité	Nieuw	Nieuw %	Stopzetting	Stopzetting %	Totaal
227	81	16,77%	32	6,60%	483
303.01	4	13,79%	2	6,89%	29
<b>Totaal</b>	<b>85</b>	<b>16,60%</b>	<b>34</b>	<b>6,64%</b>	<b>512</b>

Bron: RSZ

### 1.3 Tewerkstelling

In 2019 telden we bij de werkgevers in de audiovisuele, film en digitale sector in het Vlaams Gewest **4.080,00 VTE's**. In vergelijking met cijfers uit 2014 kan duidelijk gesteld worden dat onze sector een groeisector is (een stijging van 68,56% tegenover 2014). De meeste VTE's (96,7%) bevinden zich in PC 227.

Totale tewerkstelling in de audiovisuele sector			
Categorie	VTE's 2019	VTE's 2014	% verschil
PC 227	3.948,80	2.350,00	+ 68,0%
PC 303.01	131,20	70,47	+ 86,1%
<b>Totaal</b>	<b>4.080,00</b>	<b>2.420,47</b>	<b>+ 68,56%</b>

Bron: RSZ

Wanneer we de **in- en uitstroomcijfers** van werknemers op ondernemingsniveau bekijken dan zien we in 2019, in vergelijking met andere sectoren, een bovengemiddelde in- en uitstroomgraad. Met 23,5% uitstroom (tegenover het Vlaams gemiddelde van 16,7%) En 30,3% instroom (tegenover het Vlaams gemiddelde van 18,5%). Het aandeel van 55-plussers in de uitstroom is laag (3,6%). Het gaat hier zowel om instroom vanuit een niet-werkend statuut, vanuit een andere sector (zij-instroom), als om instroom van een andere werkgever uit dezelfde sector.

Wat betreft de **vacatures** op de VDAB-site zien we in tegenstelling tot de stijgende Vlaamse trend een sterke daling van ontvangen en openstaande vacatures bij de VDAB (2018 vs 2019). Met name een daling van 34,2% in ontvangen vacatures en een daling van 22% in openstaande vacatures. Deze cijfers staan echter in contrast met de vacatures die op de website van mediarte gepubliceerd werden.

In 2018 telden we op de website van mediarte 675 vacatures. In vergelijking met 2017 (530) is dit een verhoging van 27,36%. In 2019 telden we 744 vacatures. In vergelijking met 2018 is dit een verhoging van 10%. De stijging in 2018 heeft voornamelijk te maken met de aantrekkingskracht en het succes van de toen vernieuwde website van mediarte.



Totaal aantal gepubliceerde vacatures per cluster en per jaar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Commercieel	55	53	53	54	64	71	69
Technisch	145	168	170	158	175	171	225
Redactie	138	80	110	106	96	69	101
Productie	89	60	94	94	87	124	115
Ondersteunend	75	53	74	59	81	98	92
Digitaal	-	-	-	-	-	95	98
Andere	44	77	50	25	27	47	44
<b>Totaal</b>	<b>546</b>	<b>491</b>	<b>551</b>	<b>496</b>	<b>530</b>	<b>675</b>	<b>744</b>
		<b>-10,07%</b>	<b>12,22%</b>	<b>-9,98%</b>	<b>6,85%</b>	<b>27,36%</b>	<b>10%</b>

Bron: [www.mediarte.be](http://www.mediarte.be)

Op vlak van aanwervingen van **risicogroepen** in 2019 scoort de audiovisuele sector over de gehele lijn lager dan het Vlaams gemiddelde, met uitzondering van langdurige werkzoekenden.

Aanwervingen van risicogroepen in 2019		
Categorie	AV-Sector	Vlaams Gemiddelde
Kortgeschoold	8,2%	34,2%
Migratie Achtergrond	6,7%	23,6%
55-Plus	4,4%	6,3%
Arbeidshandicap	1,8%	6,7%
> 1 Jaar Werkzoekend	27,5%	23,1%

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

## 1.4 Diversiteit

Het aandeel **vrouwen** dat tewerkgesteld is binnen de audiovisuele sector ligt beduidend lager dan het Vlaams gemiddelde. Ten opzichte van 2014 zien we echter wel een positieve evolutie. In het Vlaams gewest tellen we in PSC 303.01 53,41% vrouwen ten opzichte van 46,58% mannen.



Man - Vrouw verhouding Sector (PC227 + PsC303.01)		
Categorie	% Man	% Vrouw
Sector 2019	58,5%	41,5%
Sector 2014	62%	38%
Vlaams Gemiddelde 2019	51,%	48,%

Bron: RSZ

Om personen met een **buitenlandse herkomst** te bepalen worden er 4 criteria gehanteerd: de huidige nationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de persoon (voor een eventuele nationaliteitswijziging), de geboortenationaliteit van de vader en deze van de moeder. Is één van deze vier criteria een niet-Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als zijnde een persoon van buitenlandse herkomst. Op deze manier worden zowel personen van de eerste generatie als van de tweede generatie in kaart gebracht.

Van de totale VTE's zijn in de audiovisuele sector 11,8% van **buitenlandse origine**, het Vlaams gemiddelde ligt op 19,3%. Dit met de volgende samenstelling:

Tewerkstelling Sector (PC227 + PsC303.01) op basis van buitenlandse herkomst		
Regio	Percentage Sector	Vlaams Gemiddelde
Buurlanden	42%	20,7%
Oost-Europa	5,4%	13,9%
Rest Europa	22,8%	21,6%
Turkije	6,4%	9,0%
Maghreb	5,9%	14,1%
Afrika	4,2%	8,1%
Azië	8,3%	9,9%
Amerika/Oceanië	4,7%	2,7%

Bron: KSZ, Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (bewerking Departement WSE)

**Demografische evoluties** hebben een belangrijke impact op de arbeidsmarkt. Een stijgende scholingsgraad en langer wordende studietrajecten zorgen voor een dalende en latere intrede van jongeren op de



arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zullen we de komende jaren geconfronteerd worden met de massale uittrede van babyboomers uit de arbeidsmarkt.

Hoewel globaal genomen het overgrote deel van onze sector (70%) jonger is dan 40 jaar, valt op dat 50-plussers goed zijn voor 11,21% van de audiovisuele sector. Het Vlaams gemiddelde ligt mbt deze bevolkingsgroep op 7,82%.

Tewerkstelling Sector (PC227 + PsC303.01) op basis van leeftijd		
Categorie	Percentage 2019	Percentage 2014
<25	8.83%	7.82%
25-39	60.22%	63.40%
40-49	19.74%	20.95%
50-64	11.04%	7.66%
65 en ouder of onbekend	0.17%	0.16%

Bron: RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)

Voor onze audiovisuele sector zien we dat de uitstroom van 55-plussers in de totale uitstroom nog relatief laag ligt.

Project vervangings- en uitbreidingsvraag 2025 (PC227)					
Werknemers 55+ in 2025 (%)	Uitstroom 55+ / Totale uitstroom	Verwachte groei	Uitbreidingsvraag (%)	Vervangingsvraag (%)	Totale vraag (%)
22,3	7,0	3,3	3,3	18,9	22,3

Bron: RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)

In 2019 kregen ruim 240.000 werknemers met werkplaats in het Vlaams Gewest een **doelgroepvermindering** voor laag- of midden geschoolde jongeren, voor zittende werknemers of aangeworven niet-werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar, of een Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap. Samengeteld gaat het om 9,4% van alle werkenden in Vlaanderen.

In de audiovisuele sector ontving 2,2% van de werknemers één van de loonkostverminderingen. Het Vlaams gemiddelde ligt hier op 6,7%.

Voor wat betreft de doelgroep vermindering voor jongeren komen we uit op 0,8%, tegenover 2,1% als Vlaams gemiddelde.



De **VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie)** wordt in onze sector 8,3 maal per duizend werknemers gebruikt. Het Vlaams gemiddelde zit hier op 7,1 per duizend.

## 1.5 Competenties

Voor de periode 2019-2020 werd er noch in PC 227 noch in PSC 30.01 een CAO Vorming afgesloten, en zijn er dus geen afspraken gemaakt op sectoraal niveau mbt vorming en opleiding.

Mede hierdoor is het niet eenvoudig om de opleidingsinspanningen van Vlaamse werkgevers betrouwbaar in kaart te brengen. Geen enkele bron is perfect. Ook voor de audiovisuele sector hebben we hier geen globale cijfers over. Onderstaande gegevens zijn verkregen via het premiestelsel (mediacademie) dat mediarte kon aanbieden dankzij de financiële steun van het Vlaams Ministerie van Media. Deze steunmaatregel liep tot eind 2019.

Binnen de voorwaarden van het premiestelsel kwamen volgende opleidingstypes in aanmerking:

- Externe opleidingsinitiatieven die georganiseerd worden door derden. Een factuur dient betaald te worden.
- Interne opleidingsinitiatieven die georganiseerd worden door de aanvragende onderneming. De opleider is een personeelslid en er is geen factuur voor deze opleiding.
- Andere opleidingsinitiatieven in het kader van zelfstudie en opleiding op afstand.

Volgende tabel geeft de resultaten wat betreft de **financiële investering in talentmanagement** via de mediacademie voor 2019 naar opleidingsvorm:

financiële investering in talentmanagement (2019)				
2019 - Opleidingskost (Brutobedrag in €)	Andere	Extern initiatief	Intern initiatief	Totaal
<b>Werkgever</b>	10.070,14	416.353,64	87.464,30	513.888,08
<b>Werknemer</b>	5.439,96	3.286,38	0	8.726,34
<b>Zelfstandige</b>	2.045,66	4.731,28	0	6.776,94

De opleidingsinspanningen werden niet enkel gemeten op basis van de investeringen maar voornamelijk op basis van het aantal gerealiseerde opleidingsuren en het aantal deelnemers aan een opleiding zijn een indicator van de opleidingsinspanningen voor een sector.





Volgende tabel geeft de resultaten wat betreft de **opleidingsuren** en aantal deelnemers voor 2019 naar opleidingsvorm

gerealiseerde opleidingsuren en het aantal deelnemers aan opleiding (2019)					
2019		Aantal initiatieven	Aantal uren initiatieven	Aantal deelnemers	Aantal opleidingsuren
Werkgever	Andere	34	/	/	/
	Extern initiatief	297	4.312	856	13.791,00
	Intern initiatief	72	847,13	199	1.680,63
Werknemer	Andere	5	/	/	/
	Extern initiatief	1	40	1	40
Zelfstandige	Andere	2	/	.	.
	Extern initiatief	7	178	7	178

Als we enkel naar de werkgevers kijken is het aantal initiatieven licht gestegen tegenover 2018, 6,4%. Het aantal uren en deelnemers voor externe opleidingen stijgen gevoelig waardoor het totaal aantal opleidingsuren stijgt met meer dan 40% tegenover 2018. Op vlak van interne opleidingen zien we ook een stijging in opleidingsuren (18%) dit door een toename in aantal initiatieven en het aantal deelnemers. Het aantal uren aan interne opleidingen is wel gedaald. (37%)

De aanvragen van werknemers en zelfstandigen kwamen nauwelijks voor. Waar er een duidelijke terugval is in het aantal initiatieven zijn deze beduidend korter van duurtijd met enkel 1 deelnemer. Dit heeft als resultaat dat hun aandeel nog nauwelijks 1,3% bedraagt op vlak van opleidingsuren.

Wat betreft de categorie 'Andere' wordt het aantal opleidingsuren van de deelnemers niet geregistreerd. Werknemers leren waar en wanneer ze willen. Het gebeurt niet steeds tijdens de werkuren, maar gebeurt vaak ook tussendoor en als aanvulling op klassikale opleidingen. Daarnaast beslissen ze zelf het tempo en in welke mate de hoeveelheid kennis dat ze zich eigen maken.

In het algemeen kunnen we stellen dat werkgevers meer en meer aan het investeren zijn in opleidingsinitiatieven met vooral meer deelnemers. Werknemers en zelfstandigen zijn binnen het kader van de premies nog nauwelijks relevant.

Via **Betaald Educatief Verlof** kunnen werknemers gedurende een bepaalde tijd afwezig zijn om een opleiding te volgen met behoud van hun loon. Recent werd dit BEV hervormd tot het Vlaams Opleidingsverlof. In de audiovisuele sector zijn er, voor het schooljaar 2018-2019, 169 aanvragen gedaan



voor het BEV. Dit komt overeen met 39,1 aanvragen per 1000 werknemers. Het Vlaams gemiddelde ligt op 23,6.

**Werkplekieren** is ook voor werkenden en voor werkzoekenden een sterke methodiek om competenties te ontwikkelen en zich voor te bereiden op nieuwe evoluties, zowel op vlak van technische, als op vlak van algemene vaardigheden. Sectoren spelen hierin een grote rol door het stimuleren van ondernemingen in het voorzien van voldoende kwalitatieve leerwerkplekken.

Een **beroepsopleiding** is gericht op een snelle uitstroom naar betaalde arbeid. Aan de meeste beroepsopleidingen zijn opleidingsstages verbonden met als doel het versterken van reeds aangeleerde competenties en/of de ontwikkeling van competenties die bij voorkeur - of zelfs enkel - op een werkplek kunnen worden geleerd. In het Vlaams gewest werden in 2019 een totaal van 19.047 opleidingen met stages gestart. De audiovisuele sector (gebaseerd op NACE-codes) telt 7 gestarte opleidingen in het schooljaar 2018-2019. Dit komt overeen met 1,6 gestarte opleiding per 1000 werknemers. Doordat onze sector eerder functies heeft waarvoor een hogere opleiding vereist is, liggen de cijfers van onze sector ruim onder het Vlaams gemiddelde dat op 8,6 ligt.

In het schooljaar 2017-2018 zijn er in de audiovisuele sector 22 individuele beroepsopleidingen (IBO) gestart. Dit komt overeen met 5,1 IBO's per 1000 werknemers. Het Vlaams gemiddelde is 5,0.

Ondanks bovenvermelde, relatief lage cijfers zijn pas afgestudeerde jongeren in de audiovisuele sector toch vaak vragende partij om beroepservaring op te doen. Om hieraan tegemoet te komen zijn werkgevers bereid hen ook na hun opleiding stage te laten te lopen. In de realiteit stellen we echter vast dat jongeren op deze wijze buiten een wettelijk kader tewerkgesteld worden. De sociale partners van PC 227 en PSC 303.01 dragen via het project "**mediastages**" bij om deze "stages" binnen een wettelijk kader te laten verlopen in PC 227 en PSC 303.01. Met het project "mediastages" willen de sociale partners van PC 227 en PSC 303.01 een brug slaan tussen de uitstroom uit het hoger onderwijs en de professionele audiovisuele sector. Het doel van deze "mediastages" voor werkloze jongeren onder de 26 jaar bestaat er uit om ervaring op te doen op de werkvloer, om hun kans op het vinden van werk te vergroten. In 2019 werden er in Vlaanderen 42 mediastages opgestart.

Overzicht Competenties en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt 2019			
Categorie	Aantal	per 1000 werknemers	Vlaams gemiddelde (per 1000)
BEV	169	39,1	23,6
VDAB Stages	7	1,6	8,6
IBO	22	5,1	5,0
mediastages	42	10,86	/

Om een goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verzekeren, is het belangrijk dat er voldoende kwalitatieve werkplekken zijn. In de audiovisuele sector zijn de meeste van de **deeltijdse leersystemen binnen het leerplichtonderwijs** niet geschikt, omdat er voor dergelijke profielen niet of nauwelijks arbeidsplaatsen beschikbaar zijn. We tellen daarom geen jongeren in het stelsel van leren en werken en duaal leren in de audiovisuele sector. Wel tellen we 152 leerlingstages uit het **voltijds**



**secundair onderwijs**, wat overeenkomt met 35,1 leerlingenstages per 1000 werknemers. Het Vlaams gemiddelde zit op 38,1.

## 1.6 Welzijn

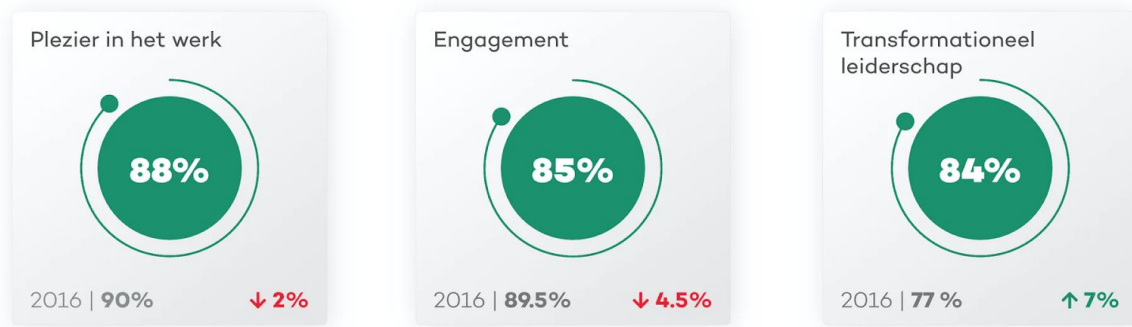
De veranderende omgeving waarbinnen gewerkt wordt, zorgt ook voor (radicale) veranderingen van de organisatiestructuur. De sector kende de voorbije jaren een explosieve groei van ondernemingen die komen en gaan. Deze ondernemingen worden gekenmerkt door een zeer hoge graad van flexibiliteit. Voornamelijk zijn het micro-ondernemingen met minder dan 5 werknemers die hoofdzakelijk bestaan uit zelfsturende teams met snel wisselende samenstellingen, afhankelijk van het project waar op gewerkt wordt en veelal in een online omgeving.

Een gebrekkige arbeidsorganisatie kan een grote impact hebben op de efficiëntie van heel wat processen binnen de organisatie waaronder samenwerking tussen afdelingen, samenwerking binnen teams alsook op de invulling en werkbaarheid van individuele jobs. Arbeidsorganisatie gaat meer bepaald over hoe taken en rollen verdeeld zijn en ingevuld worden in de organisatie, hoe de interne teamwerking vorm krijgt en hoe de samenwerking tussen medewerkers en diensten er uit ziet.

De resultaten bekomen uit de mediasensor-enquête geven ons een zeer goed beeld over de psychosociale risico's in de sector. Deze sectorale enquête werd door mediarte werd afgenomen in 2019, nadat ze een eerste maal uitgevoerd werd in 2016. Ze faciliteerde ondernemingen om in regel te zijn met de wetgeving rond psychosociale risico's die op 1 september 2014 van kracht werd. De online bevraging, die ondersteund wordt door de preventiedienst Attentia, was toegankelijk voor de gehele audiovisuele sector. De resultaten maakten het voor ondernemingen mogelijk om doelgericht naar een actieplan toe te werken, en de eigen resultaten te vergelijken met die van de sector zelf of die van België. Het is het opzet dat deze enquête 3-jaarlijk afgenomen wordt.

De Belgische AV-sector staat onder druk, zo bleek ook al in 2016. De voorbije jaren door de dalende reclame-inkomsten, door de digitalisering en de komst van streamingdiensten en dit jaar door de Corona-crisis. In mediasensor-enquête van 2019 blijkt de overgrote meerderheid van medewerkers in de audiovisuele, film- en digitale sector nog steeds zeer geëngageerd in zijn of haar baan, en geeft blijk van jobzekerheid (86%). Maar liefst 88% van de respondenten ervaart plezier in het werk, wat een zeer hoge intrinsieke motivatie weerspiegelt. Op vlak van engagement scoort de AV-sector ook hoog (85%). In de vorige bevraging bedroeg deze score nog 89,5%, dit betekent in de analyse een substantiële daling. Hiernaast worden de leidinggevende kwaliteiten van de hiërarchische meerdere met een totaalcijfer van 84% duidelijk gewaardeerd.



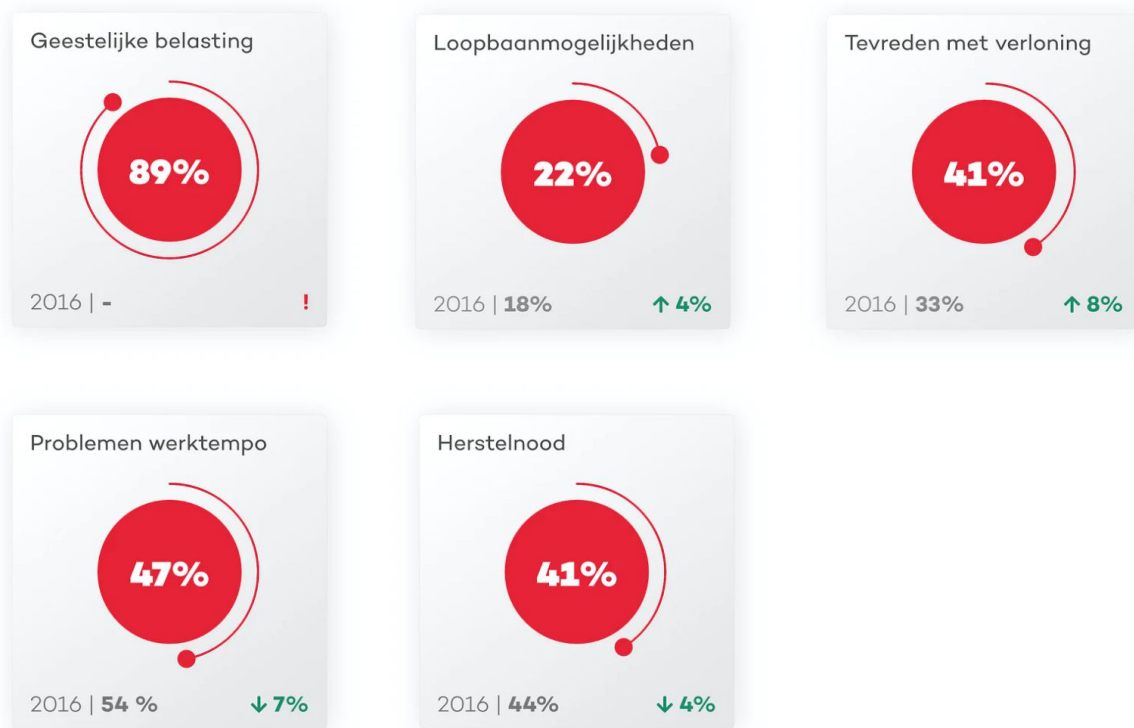


In

vergelijking met de vorige bevraging zien we op een aantal werkaspecten een verbetering. Zo is de herstelnoed – een graadmeter voor mentale vermoeidheid - licht gedaald (van 44% in 2016 naar 41% in 2019). Verder leren we uit de enquête dat de geestelijke belasting in de AV-sector hoog is: 89% van de ondervraagden geeft aan geestelijke belasting te ervaren. Medewerkers in de media moeten zich veel en vaak concentreren, moeten voortdurend hun aandacht erbij houden en moeten op veel zaken tegelijkertijd letten. Dit kan deels al een verklaring zijn voor een hoge herstelnoed. Hiernaast zijn andere aandachtspunten het ervaren van gebrek aan loopbaanmogelijkheden (78%), de behoefte aan betere verloning (59%), de arbeidsorganisatie (58%), inspraak (55%) en het hoge werktempo (47%).

Bij ongeveer 23% van de ondervraagden is de hoge herstelnoed acuut. Zonder maatregelen kan dit op korte termijn (6 maanden) eventueel leiden tot uitval door ziekte of zelfs een burn-out. Opvallend is dat de groep freelancers, zelfstandigen en interims slechter scoort. Daar geeft bijna 1 op 2 aan dat ze een hoge herstelnoed ervaren.





De

algemene scores voor de audiovisuele sector zijn iets gunstiger dan de welzijnsscores van de Belgische arbeidsmarkt. Opvallend is dat geen enkel van de onderzochte werkaspecten een substantieel ongunstigere score heeft dan de referentiegroep van de Belgische arbeidsmarkt.

Dit geldt ook voor grensoverschrijdend gedrag op het werk, dat een stressbron kan zijn. Binnen de audiovisuele sector geeft 2% van de respondenten aan last te ondervinden van pesten op het werk. Dit gaat over persoonsgebonden handelingen (roddels, sociale uitsluiting, beledigingen, grappen) of werkgerelateerde handelingen (informatie achterhouden, herhaalde opmerkingen geven over vergissingen, ...) Ook in verband met ongewenst seksueel gedrag op het werk ervaart men weinig problemen in de sector. Zo'n 3% van de ondervraagden geeft aan dergelijk ongepast gedrag te ervaren. Elk geval is er één te veel. Maar door enkele bekende gevallen in de media heeft ook de rest van de AV-sector op dit vlak het imago tegen. Terwijl deze percentages lager liggen dan het gemiddelde op de Belgische arbeidsmarkt.

In deze sectorbevraging werd welzijn op verschillende wijzen bevraagd en werd er gepeild naar drie **psychologische welzijnsindicatoren**: engagement, plezier in het werk en herstelnoed.

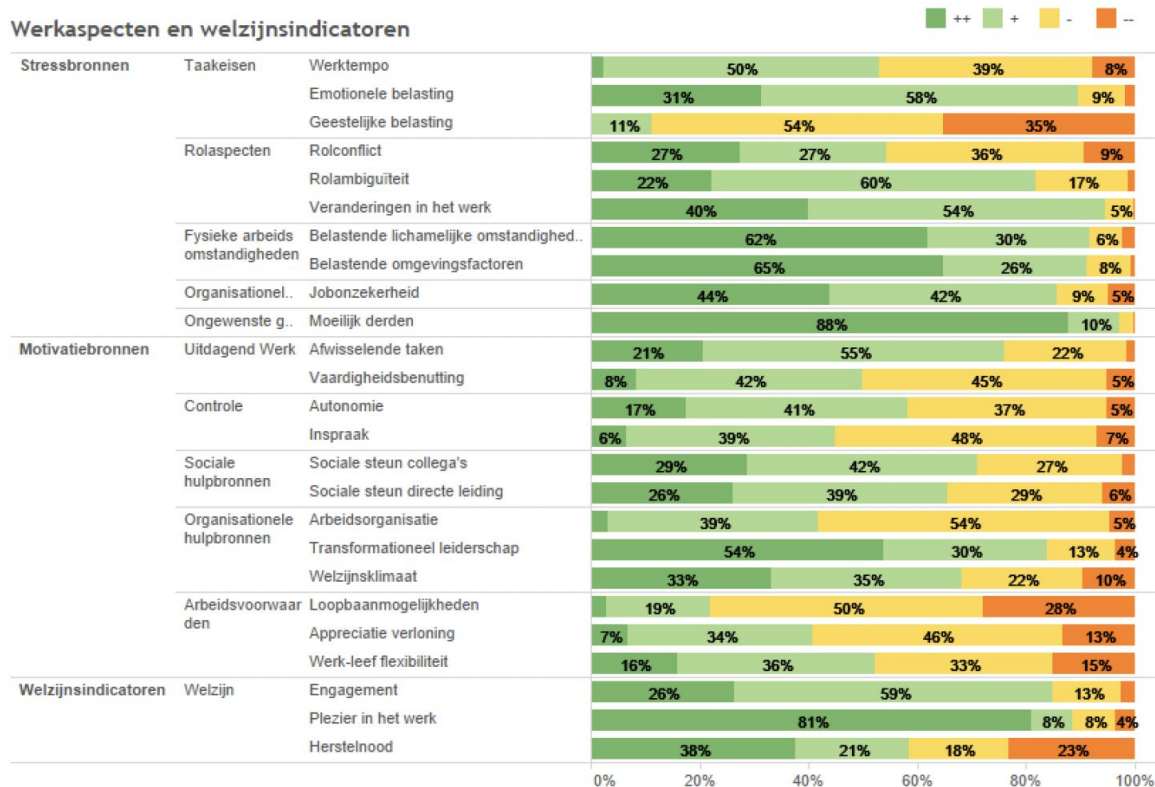
### Psychologische welzijnsindicatoren



Bron: Mediasensor Enquête 2019

Naast de welzijnsindicatoren werden ook **werkaspecten** in kaart gebracht. We maken hierbij een onderscheid tussen stressbronnen en motivatiebronnen. We weten uit de arbeidspychologische discipline dat deze werkaspecten een belangrijke samenhang vertonen met het welzijn op het werk. Het geeft als het ware inzicht in “knoppen om aan te draaien” wil men aan stresspreventie doen enerzijds en inzetten op “amplitie” door engagement en plezier op het werk te bevorderen anderzijds. Uit de resultaten blijkt ook dat er een grote mate van herstelnoed is. Deze herstelnoed kan verlaagd worden door prioritair in te zetten op het verlagen van het werkt tempo. Een ongunstige score op werkt tempo in de bevraging verwijst voornamelijk naar een ervaren tijdsdruk. Respondenten geven aan dat ze het gevoel hebben zich te moeten haasten en extra hard te moeten werken om het werk af te krijgen.

### Specifieke resultaten inzake stressbronnen en motivatiebronnen



Bron: Mediasensor Enquête 2019

