

Flexi-jobs podiumkunsten: flexibiliteit mag niet leiden tot preciaire toestanden

Nieuws woensdag 24 juni 2026

De discussie over de verdere uitbreiding van flexi-jobs is ondertussen ook doorgedrongen tot onze cultuur- en podiumkunstensector. Laat ons meteen duidelijk zijn: voor ACOD Cultuur is dit geen theoretisch debat. De trend baart zorgen. Waarom?

Wij kennen onze sector door en door, weten hoe producties tot stand komen en wat er achter de schermen gebeurt vooraleer een zaal de deuren opent, een spot aangaat of een voorstelling kan beginnen. Net daarom kijken wij met grote bezorgdheid naar voorstellen die flexi-jobs verder willen uitbreiden voor functies die vandaag tot de kern van onze sector behoren.

Geen klassieke arbeidsmarkt

Achter elke voorstelling, elk concert, elk festival en elke tournee schuilt een enorme hoeveelheid vakkennis. Dat gaat over artistieke creativiteit, maar evengoed ook over technische expertise, productiekennis, planning, veiligheid en nauwe samenwerking. Dat bouw je niet op van vandaag op morgen, maar het groeit door ervaring, opleiding en jarenlang samenwerken. Precies daarom moeten we bijzonder voorzichtig omgaan met maatregelen die deze opgebouwde expertise kunnen ondergraven.

Om tijdelijke tekorten op te vangen?

Vandaag stellen we vast dat steeds meer werkgevers die onder financiële druk staan, op zoek gaan naar goedkopere arbeidsvormen. Dat is begrijpelijk vanuit budgettaire logica, maar het houdt zeker ook een gevaar in. Voor je het beseft, verschuift een systeem dat bedoeld was als uitzondering naar een structureel alternatief voor reguliere tewerkstelling. Vooral in technische en productiefuncties zien wij dat risico heel duidelijk. Als duurzame jobs worden vervangen door steeds meer tijdelijke en flexibele statuten, dan verliezen we niet alleen werkzekerheid. We verliezen ook kennis, ervaring en continuïteit. Precies die elementen maken het verschil tussen een sterke werking en een kwetsbare werking.

Veiligheidsrisico

Technische medewerkers werken dagelijks in omstandigheden waar fouten zware gevolgen kunnen hebben. Werken op hoogte, rigging, elektriciteit, lichtbruggen, decorconstructies, publieksveiligheid... dat zijn geen zaken die je zomaar even leert. Veiligheid gaat over meer dan individuele kennis, veiligheid ontstaat ook binnen een ploeg.

Mensen leren elkaar kennen. Ze weten hoe collega's reageren onder druk. Ze kennen procedures, ze vertrouwen elkaar en spreken dezelfde taal op de werkvloer. Dat noemen we werken binnen een veiligheidscultuur. Die cultuur kan je onmogelijk opbouwen door telkens opnieuw wisselende teams samen te stellen uit mensen die nauwelijks ingebed zijn in een organisatie.

Met andere woorden, een goed draaiende technische ploeg is absoluut geen verzameling van losse

individuen, maar een goed geolied team. Wie ooit achter de schermen heeft gewerkt, weet dat deze teamgeest geen luxe is maar een absolute voorwaarde om kwalitatief en veilig te kunnen werken.

Heldere afspraken over flexwerk

In het pc 304 (paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf) hebben de sociale partners de voorbije jaren niet voor niets klare afspraken gemaakt. In veel instellingen worden flexi-jobs vandaag bewust beperkt tot onthaal-, publieks- of cateringfuncties. Dat is geen toeval en ook geen ideologische reflex.

Het gebeurde omdat werkgevers en werknemers samen hebben ingezien dat artistieke, artistiek-ondersteunende en technische functies een andere aanpak vereisen. Het gaat hier immers niet over zomaar een arbeidsplaats, maar over functies waarin ervaring, continuïteit, vakkennis en veiligheid essentieel zijn. Dat evenwicht is het resultaat van jarenlang sociaal overleg. Het zou bijzonder jammer zijn mocht dat nu opnieuw worden ondergraven.

Verschillende werkvoorwaarden

Hoe leg je aan een ploeg uit dat twee collega's hetzelfde werk doen, naast elkaar staan, dezelfde verantwoordelijkheid dragen, maar onder verschillende voorwaarden werken? Hoe bouw je teamspirit op wanneer verschillende statuten, verschillende verloningssystemen en verschillende arbeidsvoorwaarden door elkaar lopen? Voor ACOD Cultuur is het onbetwistbaar: gelijk werk verdient gelijk loon. Een organisatie waarin twee maten en twee gewichten worden gehanteerd, zet onvermijdelijk druk op solidariteit, collegialiteit en arbeidsvoorwaarden. Dat zijn nu net de fundamenten waarop ook onze sector gebouwd is.

Flexibilisering is niet de oplossing

Vandaag kampt de podiumkunstensector al met grote uitdagingen. Technische functies geraken steeds moeilijker ingevuld. De werkdruk stijgt. Veel organisaties zoeken naar manieren om mensen aan boord te houden en expertise te behouden. In zo een context lijkt het ons bijzonder onverstandig om nog meer flexibilisering naar voren te schuiven als oplossing. Onze sector heeft investeringen in opleiding, instroom, duurzame loopbanen en kwaliteitsvolle jobs nodig. Wij hebben behoefte aan stabiliteit, duurzame tewerkstelling, sterke teams, respect voor onze vakkennis en veiligere werkomstandigheden. Wat we kunnen missen als kiespijn, is meer onzekerheid, meer versnippering en meer preciaire voorwaarden.

Flexibiliteit mag nooit een excuus worden voor sociale dumping of mag nooit gebruikt worden om kwaliteitsvolle jobs af te bouwen. Ze mag zeker nooit leiden tot lagere veiligheidsstandaarden. De eigenheid van onze sector vraagt juist het tegenovergestelde.

De discussie over flexi-jobs zal de komende maanden ongetwijfeld verder worden gevoerd in verschillende overlegorganen van onze sector. ACOD Cultuur zal daaraan actief deelnemen en blijven opkomen voor wat volgens ons essentieel is. Cultuur maak je niet met wegwerpjobs, cultuur maak je met mensen. Voor ACOD Cultuur kan men verder ook niet tegelijk de sociale zekerheid willen versterken en de bijdragen die haar financieren afbouwen... dat is uiteindelijk de tak afzagen waarop men zelf zit.

Inge Hermans