

creative
skills
europe



**Europejskie ramy działań
na rzecz umiejętności
w sektorach
audiowizualnym
i występów na żywo**

czerwiec 2023

Europejskie ramy działań na rzecz umiejętności w sektorach audiowizualnym i występów na żywo

Spis treści

1

Wprowadzenie

2

Środowisko cyfrowe : adaptacja i innowacyjność

3

Towarzysząc transformacjom : atrakcyjność, włączenie społeczne i zrównoważony rozwój

4

Dostęp do szkoleń dla wszystkich : rola dialogu społecznego, potrzeba polityk publicznych, potencjał inicjatyw na poziomie sektorów i możliwości współpracy na poziomie UE

Kredyty

Ilustracje
Chez Gertrud

Układ
Amélie Clément

Niniejsze Ramy Działania powstały w wyniku prac Komisji Sektorowego Dialogu Społecznego UE w sektorach audiowizualnym i występów na żywo. Został przyjęty w czerwcu 2023 r. przez : Pearle*, EBU, EFJ, FIA, FIM i UNI-MEI



Współfinansowany przez Unię Europejską. Wyrażane poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autorów i niekoniecznie odzwierciedlają tych z Unii Europejskiej. Unii Europejskiej nie da się utrzymać za nie odpowiedzialny.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

1

Wprowadzenie



1

Wprowadzenie

Partnerzy społeczni w komitetach ds. dialogu społecznego UE dla sektorów audiowizualnego i występów na żywo od lat debatują i przekonują o znaczeniu szkoleń zawodowych oraz o konieczności zdobywania umiejętności. Ponadto od 2012 roku prowadzą wspólne badania i działania w tej dziedzinie.

Europejska platforma na rzecz Zatrudnienia i Szkoleń w Europejskich Sektorach Audiowizualnym i Występów na Żywo (European Platform for Employment and Training in the European Audiovisual and Live Performance sectors), zwana również „Creative Skills Europe”, rozpoczęła swoją działalność w 2014 roku.

Od tego czasu opracowała liczne badania i artykuły tematyczne, organizowała wydarzenia w całej Europie i spotkania online, a także stworzyła silną sieć organizacji branżowych, których centralnym elementem są krajowe sektorowe rady ds. kompetencji pilotowane przez krajowych partnerów społecznych i podobne organizacje w krajach, w których takie podmioty zostały utworzone.

Po długoletniej współpracy europejscy partnerzy społeczni postanowili wykorzystać swoje doświadczenie i wiedzę, by opracować europejskie ramy działania (Framework of Actions, FoA) dotyczące umiejętności w sektorach audiowizualnym (Audiovisual, AV) i występów na żywo (Live Performance, LP). Chcą w ten sposób wspierać ogólnoeuropejską debatę, wymianę, wiedzę, rozwój oraz zainteresowanie szkoleniami i rozwijaniem umiejętności w całej Europie w związku z zachodzącymi zmianami społecznymi, gospodarczymi i branżowymi.

Sektory audiowizualny i występów na żywo oraz europejscy partnerzy społeczni

W 1998 roku Komisja Europejska podjęła decyzję o utworzeniu komitetów dialogu sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim¹.

Europejski komitet sektorowego dialogu społecznego dla branży występów na żywo istnieje już od 1999 roku, a w 2004 roku utworzono komitet sektorowego dialogu społecznego dla branży audiowizualnej.

Uczestnictwo w europejskim sektorowym dialogu społecznym jest dobrowolne i uwarunkowane „reprezentatywnością”².

1. [Decyzja Komisji z dnia 20 maja 1998 r. – 98/500/WE](#)

2. Aby organizacja mogła zostać uznana za reprezentatywną organizację partnerów społecznych UE, musi: (1) odnosić się do określonych sektorów lub kategorii i być zorganizowana na poziomie europejskim; (2) składać się z organizacji, które same są integralną i uznaną częścią struktur partnerów społecznych państw członkowskich, które mają zdolność negocjowania porozumień i które są reprezentatywne dla kilku państw członkowskich; (3) posiadać odpowiednie struktury zapewniające jej skuteczny udział w pracach europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego.

3. Eurofound (2021), [Representativeness of the European social partner organisations: Audiovisual sector](#) (Reprezentatywność europejskich organizacji partnerów społecznych : sektor audiowizualny), Serie sektorowego dialogu społecznego, Dublin i Eurofound (2021), [Representativeness of the European social partner organisations : Live performance sector](#) (Reprezentatywność europejskich organizacji partnerów społecznych : Sektor występów na żywo), Serie sektorowego dialogu społecznego, Dublin.

„Reprezentatywność” partnerów społecznych, którzy tworzą komitety sektorowego dialogu społecznego dla branż audiowizualnej i występów na żywo, jest regularnie badana i weryfikowana przez Eurofound, Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, zgodnie z upoważnieniem od Komisji Europejskiej. Najnowsze badania dla tych dwóch sektorów przeprowadzono w 2021 roku³. Należy jednak zauważyć, że członkowie należący do poszczególnych organizacji niekiedy wykraczają poza zakres objęty tymi badaniami (jak np. członkowie spoza Europy, członkowie stowarzyszeni itp.).

Europejski komitet sektorowego dialogu społecznego dla branży występów na żywo składa się ze stowarzyszenia Pearle* – Live Performance Europe (Performing Arts Employers Associations League Europe) reprezentującego pracodawców oraz z European Arts and Entertainment Arts Alliance (EAEA), czyli Europejskiego Sojuszu na Rzecz Sztuki i Rozrywki, który reprezentuje pracowników. W skład tej ostatniej organizacji wchodzi : International Federation of Actors (FIA), czyli Międzynarodowe Stowarzyszenie Aktorów, International Federation of Musicians (FIM), czyli Międzynarodowe Stowarzyszenie Muzyków i UNI Europa Media, Entertainment & Arts (EURO-MEI).

Europejski komitet sektorowego dialogu społecznego dla sektora audiowizualnego składa się także z EAEA oraz z European Federation of Journalists (EFJ), czyli Europejskiego Stowarzyszenia Dziennikarzy, którzy reprezentują pracowników oraz z następujących organizacji występujących po stronie pracodawców : European Broadcasting Union (EBU), czyli Europejskiej Unii Nadawców, Association of Commercial Television and Video on Demand Services in Europe (ACT), czyli Stowarzyszenia Telewizji Komercyjnej i Usług Wideo na Żądanie w Europie, Association of European Radios (AER), czyli Stowarzyszenia Europejskich Rozgłośni Radiowych, European Audiovisual Production Association (CEPI), czyli Europejskiego Stowarzyszenia Produkcji Audiowizualnej i Federation of Film Producers Associations (FIAPF), czyli Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Producentów Filmowych.

Ponieważ nierzadko zdarza się, że osoby działające w tych branżach pracują w trakcie swojej kariery zarówno w sektorze audiowizualnym, jak i w sektorze występów na żywo, a także dlatego, że międzysektorowa wymiana doświadczeń i zasobów wydawała się być istotna i przydatna dla rozwoju umiejętności, dwa przedstawione powyżej komitety bardzo szybko nawiązały ze sobą współpracę. Z biegiem czasu aktywny udział różnych partnerów społecznych w kolejnych fazach projektu i w tworzeniu platformy „Creative Skills Europe” ulegał zmianie.

Aktualne ramy działań w zakresie umiejętności zostały przygotowane i zatwierdzone przez Pearle*, EBU, EFJ, FIA, FIM i EURO-MEI. Serdecznie zapraszamy też pozostałych partnerów społecznych z komitetu sektora audiowizualnego, by również rozważyły udzielenie poparcia dla tego dokumentu i/lub wzięły udział w działaniach inicjatywy Creative Skills Europe, jeśli tylko są one istotne dla nich i zrzeszonych w nich członków.

4. Zob. publikacja z 2016 roku „[Trends and skills in the European audiovisual and live performance sectors](#)” (Trendy i umiejętności w europejskich sektorach audiowizualnym i występów na żywo), seria publikacji tematycznych z 2019 roku na temat „szkoleń na rzecz innowacji”, „szkoleń i rozwoju pracowników”, „finansowania naszych potrzeb szkoleniowych”, „szkoleń w erze cyfrowej i dla ery cyfrowej” oraz „dostępu do szkoleń poprzez dialog społeczny”, a także zasoby internetowe z 2021 roku na temat „[kompetencji cyfrowych](#)”.

Metodologia

Przy opracowywaniu niniejszych ram działań europejscy partnerzy społeczni bazowali na danych i informacjach zgromadzonych w ciągu ostatnich lat w ramach partnerstwa Creative Skills Europe⁴, a także podczas regularnych konsultacji ze swoimi członkami.

Aby treść ram mogła uwzględniać najnowsze wydarzenia, a także realne trendy i potrzeby, w okresie od marca do czerwca 2022 roku zorganizowano ukierunkowane internetowe spotkania tematyczne w celu przeprowadzenia konsultacji z organizacjami partnerskimi, a mianowicie krajowymi sektorowymi radami ds. kompetencji i organizacjami zawodowymi specjalistów z branży działającymi w całej Europie. Dodatkowe dwustronne konsultacje z kluczowymi podmiotami zainteresowanymi z naszych sektorów były kontynuowane do czasu wypracowania ostatecznej wersji tekstu ram działań w kwietniu 2023 roku.

Cele

Głównym celem stworzonych przez nas ram działań jest poprawa przydatności, jakości, dostępności i uczestnictwa w formach kształcenia ustawicznego dla osób z sektorów audiowizualnego i występów na żywo w całej Unii Europejskiej.

Ramy działań są odpowiedzią na najpilniejsze problemy związane z zatrudnieniem, wyzwaniami społecznymi i gospodarczymi w sektorze, które można złagodzić poprzez szkolenia i rozwiązania w zakresie rozwoju umiejętności. Do problemów tych należą: wpływ i możliwości ery cyfrowej, pilna potrzeba zielonej transformacji, skutki, jakie niedawne kryzysy (takie jak pandemia Covid, ceny energii, wojna w Ukrainie itd.) wywarły na branżę i pracujących w niej ludzi oraz relację z publicznością, zabezpieczenie ścieżek kariery i poprawa jakości pracy, konieczność otwarcia nowych ścieżek wejścia do sektora i dywersyfikacji profili [zawodowych] itp.

W dokumencie tym analizujemy też główne wyzwania dla rozwoju i korzystania ze szkoleń w całym sektorze kultury i sektorze kreatywnym, które to branże składają się w przeważającej części z mikroprzedsiębiorstw, MŚP oraz bardzo dużej i nadal rosnącej liczby samozatrudnionych specjalistów.

Dokument ustala wspólne wartości, cele i zobowiązania europejskich partnerów społecznych z obu sektorów, mające przyczynić się do rozwoju umiejętności. Zachęca również do stosowania dobrych praktyk i wskazuje na różne obszary działań na poziomie krajowym i europejskim.

Rozpowszechnianie, wdrażanie i monitorowanie

Dokument roboczy służb Komisji w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego (z 2010 roku) wspomina, że „teksty zorientowane na proces (ramy działania, wytyczne, kodeksy postępowania, kierunki polityki) przyjęte

przez europejskich partnerów społecznych, mimo że nie są prawnie wiążące, muszą być monitorowane, a postępy w ich wdrażaniu muszą być poddawane regularnej ocenie”.

Także w niedawno opublikowanym komunikacie ze stycznia 2023 roku w sprawie dialogu społecznego podkreślono, że : „Komisja będzie nadal promować inne wspólne rezultaty pracy partnerów społecznych, takie jak ramy działań, wzajemne uczenie się lub dokumenty zawierające wytyczne, a także zachęcać europejskich partnerów społecznych do ciągłego opracowywania i monitorowania nowych dokumentów tego rodzaju w odpowiedzi na pojawiające się wyzwania.”

Partnerzy społeczni zobowiązują się do rozpowszechniania i promowania niniejszych ram działania oraz zawartych w nich zaleceń wśród swoich członków, ale także wśród ogółu podmiotów zainteresowanych z tego sektora w państwach członkowskich UE.

Ponadto partnerzy społeczni zobowiązują się do tego, by w nadchodzących latach regularnie monitorować postępy w zakresie polepszenia przydatności, jakości i dostępności form kształcenia ustawicznego dla osób z sektorów audiowizualnego i występów na żywo w Europie.

Co najmniej raz na trzy lata należy przeprowadzić oficjalną ocenę monitorowania postępów.

Ramy polityki UE i synergie z innymi inicjatywami

Rok 2023 został ogłoszony Europejskim Rokiem Umiejętności⁵. W ciągu tego roku „Komisja, Parlament Europejski, państwa członkowskie, partnerzy społeczni, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, izby handlowe i przemysłowe, dostawcy usług edukacyjnych i szkoleniowych, pracownicy i przedsiębiorstwa będą ze sobą współpracować na rzecz promowania rozwoju umiejętności⁶, a tym samym poprawy możliwości zawodowych i życiowych ludzi”.

W bardziej ogólnym ujęciu głównym celem Roku, podobnie jak Europejskiego programu na rzecz umiejętności, jest „umożliwienie Europie stania się bardziej konkurencyjną dzięki zwiększeniu kompetencji jej siły roboczej oraz zapewnieniu, by transformacja ekologiczna i cyfrowa oraz ożywienie gospodarcze przebiegały w sposób sprawiedliwy i uczciwy społecznie”.

Europejski program na rzecz umiejętności to przyjęty w 2020 roku pięcioletni plan, który ma na celu pomoc osobom fizycznym i przedsiębiorstwom w rozwijaniu coraz lepszych umiejętności i wykorzystywaniu ich poprzez :

(1) wzmocnienie zrównoważonej konkurencyjności, zgodnie z założeniami Europejskiego Zielonego Ładu⁷ ;

(2) zapewnienie sprawiedliwości społecznej poprzez wprowadzenie w życie pierwszej zasady Europejskiego filaru praw socjalnych⁸, który polega na dostępie do kształcenia, szkoleń i uczenia się przez całe życie dla wszystkich, w całej UE, (3) budowanie odporności, by móc reagować na kryzysy, w oparciu o doświadczenia zdobyte podczas pandemii COVID-19.

5. Więcej informacji na temat Europejskiego Roku Umiejętności 2023 można znaleźć na stronie : https://year-of-skills.europa.eu/index_en

6. Więcej informacji o Europejskim programie na rzecz umiejętności można znaleźć na stronie : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

7. Więcej o Europejskim Zielonym Ładzie można przeczytać na stronie : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

8. Więcej informacji na temat Europejskiego filaru praw socjalnych można znaleźć na stronie : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

Cele te są w pełni zgodne z tymi, do których osiągnięcia dążą europejscy partnerzy społeczni z sektorów audiowizualnego i występów na żywo ; są też zawarte w rozważaniach i zaleceniach przedstawionych w obecnych ramach działania na rzecz umiejętności.

Ramy działania i działania następcze zostaną również uwzględnione w pracach partnerstwa na rzecz umiejętności na dużą skalę w ekosystemie sektora kultury i sektora kreatywnego, które zostało utworzone w ramach Paktu na rzecz umiejętności⁹. Pakt na rzecz umiejętności jest jednym ze sztandarowych działań Europejskiego programu na rzecz umiejętności. Jest to inicjatywa promowana przez Komisję Europejską, która wprowadza wspólny model zaangażowania podmiotów publicznych i prywatnych w całej Unii Europejskiej w przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji pracowników w wielu ekosystemach branżowych.

Europejscy partnerzy społeczni oraz krajowe sektorowe rady ds. kompetencji i równoważne podmioty, z którymi współpracują za pośrednictwem inicjatywy Creative Skills Europe, należą do liderów partnerstwa na rzecz umiejętności na dużą skalę dla sektora kultury i sektora kreatywnego (Large Skills Partnership for the Cultural and Creative Industries, LSP CCI). Partnerstwa na rzecz umiejętności na dużą skalę (LSP) odgrywają kluczową rolę we wdrażaniu Paktu na rzecz umiejętności¹⁰.

Inicjatywa LSP CCI została zainaugurowana 28 kwietnia 2022 roku. Skupiają się wokół niej różne zainteresowane podmioty związane z ekosystemem CCI, w tym partnerzy społeczni z sektorów audiowizualnego i występów na żywo „*mając na celu ustanowienie wspólnego modelu rozwoju umiejętności w UE, aby połączyć zasoby i zaangażować się w konkretne inicjatywy w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania w branży kulturalnej i branży kreatywnej*”. LSP CCI jest doskonałą szansą dla partnerów społecznych z sektora audiowizualnego i występów na żywo, aby nawiązać współpracę z podmiotami zainteresowanymi z innych podsektorów kulturalnych i kreatywnych, dzielić się wiedzą i dostępnymi zasobami w celu zwiększenia możliwości w zakresie szkoleń zawodowych w całym ekosystemie oraz pomóc branży kulturalnej i branży kreatywnej w zajęciu stanowiska w ogólnych dyskusjach na temat polityki UE.

W nadchodzących miesiącach i latach europejscy partnerzy społeczni będą kontynuować współdziałanie z instytucjami i inicjatywami UE, aby w ten sposób przyczynić się do dalszego kształtowania polityki w obszarze rozwoju umiejętności. Będą zatem nadal pełnić i podkreślać kluczową rolę partnerów społecznych w zarządzaniu i wdrażaniu sektorowych strategii umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym.

9. Strona internetowa Paktu na rzecz umiejętności : https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en

10. Aby zapoznać się z listą partnerstw LSP w różnych ekosystemach i pobrać ich dokumenty finansowe, należy odwiedzić stronę : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1534&langId=en>



2

Środowisko
cyfrowe

2

Środowisko cyfrowe : adaptacja i innowacyjność

Kontekst

Przejsie na technologie cyfrowa zmienilo nasze zycie i nasze spoleczenstwa. Zmianie ulegl przez to miedzy innymi sposob naszej pracy i miejsce, w ktorym ja wykonujemy ; sposob, w jaki kupujemy towary i uslugi ; sposob, w jaki odkrywamy i uzyskujemy dostep do mediow i tresci kulturalnych ; sposob, w jaki kontaktujemy i komunikujemy sie ze soba, w jaki uzyskujemy dostep do wiedzy i uczymy sie nowych umiejetnosci itp.

Do priorytetow Unii Europejskiej nalezy podniesienie poziomu kompetencji cyfrowych w Europie. W zwiazku z tym Komisja Europejska wyznaczyla specjalne cele w Europejskim programie na rzecz umiejetnosci. W grudniu 2022 roku instytucje europejskie podpisaly Europejska deklaracje praw i zasad cyfrowych¹ ktora „stawia ludzi na pierwszym miejscu w procesie transformacji cyfrowej”, promuje wykorzystanie technologii, ktora „nie pozostawia nikogo w tyle” i „daje kazdemu mozliwosc dostosowania sie do zmian spowodowanych cyfryzacja pracy poprzez podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie sie”.

Przejsie na technologie cyfrowe doprowadzilo rowniez do ogromnych zmian dla podmiotow z branzy kreatywnej i kulturalnej, ktore musialy i wciaz musza dostosowac i/lub przekształcic swoje modele zarzadzania i modele ekonomiczne, sposob prowadzenia codziennej dzialalnosci, a niekiedy nawet calkowicie przemyslec to, co tworza i jak moga dotrzec do obecnych i/lub nowych odbiorcow z wykorzystaniem technologii i narzedzi cyfrowych.

W ostatnich latach przejsie na technologie cyfrowa znacznie przyspieszylo wskutek pandemii Covid-19, co przelozylo sie na koniecznosc szybkiej transformacji sektora i przyjecia nowych praktyk.

Posiadanie kompetencji niezbednych do dzialania w srodowisku cyfrowym jest niezwykle istotne i niezbedne dla wszystkich podsektorow, ktore tworza sektor kreatywny i sektor kulturalny oraz dla wszystkich zawodow. Nie wszystkie organizacje znajduja sie jednak na tym samym etapie „transformacji cyfrowej” i nie wszystkie podsektory/przedstawiciele zawodow musza zdobyć ten sam zestaw umiejetnosci.

Rownie wazne jest tez, by srodowisko cyfrowe bylo traktowane nie tylko jako wyzwanie dla sektora kultury i sektora kreatywnego, ale by postrzegac je takze jako wyjatkowa szansa na poszerzenie jego zasięgu i kreatywnosci, a takze jako doskonałe narzedzie do zwiększenia dostępu do szkoleni i wzajemnej wymiany rozwiazań szkoleniowych.

1. Przeczytaj Europejska deklaracje praw i zasad cyfrowych :
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

Proponowane działania

1

Pomoc organizacjom i profesjonalistom w określeniu, na jakim etapie procesu „transformacji cyfrowej” się znajdują i jakie są ich potrzeby.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ sesje informacyjne na temat różnych wymiarów środowiska cyfrowego i etapów transformacji cyfrowej ;
- ▶ określenie i udostępnienie istniejących zasobów cyfrowych ;
- ▶ indywidualne / firmowe sesje coachingowe z ekspertami cyfrowymi ;
- ▶ wzajemne uczenie się z innymi organizacjami z branży na różnych etapach „transformacji cyfrowej”.

2

Opracowanie katalogu szkoleń potrzebnych do nabycia umiejętności w środowisku cyfrowym

Przykłady możliwych tematów szkoleń :

- ▶ komunikacja cyfrowa i branding ;
- ▶ zdobywanie odbiorców w erze cyfrowej ;
- ▶ cyfrowe narzędzia do sprzedaży biletów, prowadzenia księgowości ;
- ▶ cyfrowe przepływy pracy i procesy pracy ;
- ▶ cyfrowa konserwacja [tworzenie cyfrowych zapisów obiektów kultury w możliwie najwyższej jakości jako jeden ze sposobów ochrony dziedzictwa kulturowego].

Wspieranie sektora w rozwijaniu jego infrastruktury i zdolności do wprowadzania innowacji w perspektywie długoterminowej.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ zwiększenie atrakcyjności sektora dla specjalistów IT (programistów back-end, analityków danych itp.) ;
- ▶ nawiązywanie partnerstw z instytucjami kształcenia początkowego w branży IT ;
- ▶ wzajemne dzielenie się zasobami i umiejętnościami w celu opracowania cyfrowych prototypów ;
- ▶ wspieranie partnerstw międzysektorowych i programów szkoleniowych między sektorem kultury i sektorem kreatywnym a innymi sektorami (IT, design, ochrona zdrowia, opieka, transport itp.) w celu stymulowania innowacji i synergii itp.

Pomoc sektorowi w zdobywaniu niezbędnej wiedzy i umiejętności w celu podtrzymania jego działalności, odkrywania nowych kreatywnych ścieżek, adaptacji i rozwoju w środowisku cyfrowym.

Przykłady możliwych tematów szkoleniowych i działań :

- ▶ narzędzia cyfrowe do tworzenia treści ;
- ▶ walka z dezinformacją ;
- ▶ walka z trollami internetowymi i nękaniami w internecie ;
- ▶ zwalczanie naruszeń praw autorskich ;
- ▶ zrozumienie działania łańcuchów bloków [block chains] i niewymienialnych tokenów (NFT) ;
- ▶ eksperymentowanie z wirtualną rzeczywistością na potrzeby procesu tworzenia, przeprowadzania prób, produkcji, szkoleń itp. ;
- ▶ analiza i polepszenie sposobu, w jaki doświadczenia „na żywo” i „cyfrowe” uzupełniają się nawzajem ;
- ▶ stworzenie platform e-learningowych w odpowiedzi na konkretne potrzeby profesjonalistów z sektora.

W przypadku wszystkich wymienionych działań, jako uprzywilejowane zaleca się traktować tworzenie i korzystanie z zasobów typu open source (tzn. bezpłatnych), gdy tylko jest to możliwe.

Towarzyszając transformacjom 3



3

Towarzysząc transformacjom : atrakcyjność, włączenie społeczne i zrównoważony rozwój

Kontekst

Sektory audiowizualny i występów na żywo doświadczają problemów związanych ze zmianami cyfrowymi, ale równie silnie odczuły konsekwencje pandemii Covid-19 i niedawnego kryzysu spowodowanego wojną w Ukrainie. Potrzeba przyjęcia bardziej przyjaznych dla środowiska praktyk i większej inkluzywności wymaga również od tych sektorów – podobnie zresztą jak od reszty naszego społeczeństwa – przejścia na nowe sposoby pracy. Procesy transformacji w kierunku bardziej odpornego, ekologicznego i sprawiedliwego sektora wymagają oczywiście głębokich, a niekiedy także radykalnych zmian, których nie można osiągnąć wyłącznie poprzez szkolenia i rozwój umiejętności. Szkolenia należy jednak postrzegać jako bardzo ważny pierwszy krok na tej drodze do transformacji, podobnie jak wykorzystanie dźwigni finansowania publicznego do promowania udziału w szkoleniach z dziedziny równości płci, zapobiegania przemocy i nękanii, ekologizacji branży.

Po pierwsze, od czasu kryzysu związanego z Covid-19 sektory audiowizualny i występów na żywo borykają się z poważnymi niedoborami siły roboczej i brakiem wykwalifikowanych specjalistów z wielu zawodów, zwłaszcza technicznych. Aby sektory te mogły ponownie stać się atrakcyjne, bądź też by możliwe było przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji specjalistów tak, aby mogli wykonywać inną pracę, należy przeprowadzić ocenę procesów rekrutacji i wspierania rozwoju karier oraz dostosować je, jak również opracować nowe narzędzia i rozwiązania. Jest to okazja do dogłębnego przemyślenia i otwarcia nowych ścieżek wejścia do sektora oraz eksperymentowania z nowymi procesami nabywania i uznawania kwalifikacji.

Po drugie, podobnie jak dla reszty społeczeństwa kluczową kwestią dla sektorów audiowizualnego i występów na żywo stało się ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Zmniejszenie śladu węglowego, oszczędzanie energii, redukcja ilości odpadów i recykling, promowanie inteligentnej mobilności itp. wymagają zmiany sposobu myślenia, inwestycji w infrastrukturę i nabywania nowych

umiejętności w różnych zawodach. Zrównoważona, przyjazna dla środowiska działalność powinna stać się więc priorytetem przy opracowywaniu szkoleń, zarówno w zakresie kształcenia początkowego, jak i ustawicznego, przeprowadzanych w salach lekcyjnych i w miejscach pracy.

Po trzecie, oferowane szkolenia powinny odbywać się bez różnicowania płci i muszą być jednakowo dostępne dla wszystkich ; dla specjalistów pochodzących z różnych środowisk kulturowych i społecznych, różnych ras lub wyznań, dla osób z niepełnosprawnością lub bez, ze specjalnymi potrzebami itp. Nie może istnieć jakakolwiek dyskryminacja w dostępie do szkoleń, a ich programy powinny być tworzone i oferowane z myślą o równym dostępie.

Szkolenia powinny być również wykorzystywane jako narzędzie dla zapewnienia, by wszyscy specjaliści zdobyli niezbędne rozeznanie i wiedzę w temacie pojęć, przepisów i regulacji na rzecz równości, niedyskryminacji oraz zapobiegania przemocy i molestowaniu. Może to przybierać różne formy : od ogólnych sesji informacyjnych po ukierunkowane programy dla rekruterów lub osób zaufania w miejscach pracy.

Oczywistymi i nieodzownymi tematami szkoleniowymi mającymi na celu promowanie atrakcyjności branży i zrównoważonej działalności są bezpieczeństwo i higiena pracy. Szkolenia poruszające te kwestie nadal powinny być oferowane w pierwszej kolejności, dla wszystkich zawodów i organizacji. Europejscy partnerzy społeczni opracowali interaktywne internetowe narzędzia służące do oceny ryzyka zarówno w sektorze występów na żywo, jak i w sektorze audiowizualnym. Pomogła im w tym Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy a wsparcie finansowe zapewniła Unia Europejska¹. Są to bardzo przydatne instrumenty, które można dostosować do krajowego kontekstu i prawodawstwa, a także wykorzystać jako narzędzia szkoleniowe.

1. Interaktywne internetowe narzędzia służące do oceny ryzyka (Online interactive Risk Assessment, OiRA) dla następujących obszarów : [Wystawianie przedstawięń na żywo - obiekty](#) i [Wystawianie przedstawięń na żywo - produkcja](#), a także dla [Produkcji audiowizualnych](#)

Proponowane działania

1

Informowanie o możliwościach zatrudnienia i różnicowanie ścieżek wejścia do branży

Przykłady możliwych tematów szkoleń i działań :

- ▶ określenie, jakie umiejętności są potrzebne w sektorze i identyfikacja zawodów deficytowych ;
- ▶ informowanie o różnorodnych zawodach w sektorze i o tym, jakie umiejętności są wymagane w danym zawodzie, ze szczególnym uwzględnieniem profesji deficytowych ;
- ▶ projektowanie rozwiązań szkoleniowych i pomoc w ich poszukiwaniu w celu przyciągnięcia większej liczby kandydatów i ułatwienia dostępu do zawodów deficytowych ;
- ▶ tworzenie i promowanie praktyk zawodowych ;
- ▶ nawiązywanie partnerstw z różnorodnymi instytucjami szkoleniowymi (szkoły zawodowe i wyższe, związane z branżą i innymi branżami itp.) ;
- ▶ promowanie wzajemnego uznawania ścieżek szkoleniowych i powiązanych z nimi kwalifikacji zawodowych we wszystkich krajach UE, aby ułatwić mobilność zawodową.

2

Rozwijanie programów szkoleniowych w dziedzinie zrównoważonej, przyjaznej dla środowiska działalności.

Przykłady możliwych tematów szkoleń i działań :

- ▶ jak zmienić sposób myślenia : od wiedzy do uwzględniania zrównoważonego rozwoju w codziennych działaniach ;
- ▶ ocena negatywnego wpływu na środowisko naturalne (kalkulatory emisji dwutlenku węgla, listy kontrolne zrównoważonej działalności itp.) ;
- ▶ zwiększanie świadomości i komunikacja z publicznością / odbiorcami (rezygnacja z użycia papieru i inne działania ograniczające ilość odpadów, promocja korzystania z transportu publicznego, gospodarka obiegu zamkniętego itp.) ;
- ▶ wpływ technologii cyfrowych na środowisko naturalne ;
- ▶ stworzenie systemu zielonych certyfikatów dla profesjonalistów z sektora ;
- ▶ stworzenie profili zawodowych i powiązanych z tym programów szkoleniowych dla „ekspertów od ekologii” lub „konsultantów ds. zielonej działalności”.

Proponowane działania

3

Obmyślenie na nowo procesów rekrutacji i zwiększanie świadomości dotyczącej równości i różnorodności.

Przykłady możliwych tematów szkoleń :

- ▶ procesy rekrutacyjne przeprowadzane bez różnicowania płci (opisy stanowisk, ogłoszenia o pracę, kryteria oceny kandydatów itp.) ;
- ▶ nieświadome uprzedzenia kierowników i rekruterów ;
- ▶ sesje szkoleniowe dotyczące różnorodności (wśród publiczności, artystów na scenie i pracowników) ;
- ▶ sesje szkoleniowe dotyczące kwestii równości płci (w tym intersekcjonalności, tj. nakładających się form dyskryminacji i marginalizacji) ;
- ▶ polityki i działania komunikacyjne bazujące na włączeniu społecznym ;
- ▶ zapobieganie przemocy, nękanii, molestowaniu seksualnemu i zachowaniom seksistowskim w miejscu pracy.

4

Przegląd oferty szkoleniowej w celu sprawdzenia, czy jest ona tak samo dostępna i odpowiednia dla wszystkich.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ zapewnienie fizycznej dostępności wszystkich obiektów, w których odbywają się szkolenia ;
- ▶ zapewnienie cyfrowej dostępności wszystkich szkoleniowych działań i zasobów w internecie ;
- ▶ zróżnicowanie oferty szkoleniowej, aby była ona dostępna dla większości uczestników pod względem czasu i lokalizacji, w tym także dla osób mających obowiązki opiekuńcze, mieszkających poza centrami miast, pracujących w niepełnym wymiarze godzin lub w ramach projektów itp. ;
- ▶ konsultacje z różnymi grupami zawodowymi przy określaniu potrzeb szkoleniowych i opracowywaniu oferty szkoleniowej (z uwzględnieniem osób różnej płci, pochodzenia etnicznego, społecznego lub religijnego, wieku, orientacji seksualnej itp.).



4

Dostęp do
szkoleń dla
wszystkich

4

Dostęp do szkoleń dla wszystkich

Rola dialogu społecznego, potrzeba polityk publicznych, potencjał inicjatyw na poziomie sektorów i możliwości współpracy na poziomie UE

Kontekst

Ekosystem sektora kulturalnego i sektora kreatywnego składa się w znacznej większości z małych i bardzo małych pracodawców, a także z bardzo wysokiego odsetka działalności bazujących na projektach i samozatrudnionych profesjonalistów.

Wszystkie części tego ekosystemu w dużym stopniu polegają na swojej wzajemnej sile i jakości, a także na wsparciu i kluczowej roli, jaką większe organizacje i instytucje w branży odgrywają w stymulowaniu zmian i otwieraniu możliwości dla wszystkich podmiotów zainteresowanych.

Aby zapewnić sobie dalsze istnienie i przewagę konkurencyjną na coraz bardziej globalnej scenie i branży, także w kontekście rosnącego nacisku na zapewnienie Europie suwerenności gospodarczej, europejski sektor kultury i sektor kreatywny muszą zaoferować swoim lokalnym i europejskim talentom możliwości w zakresie podnoszenia kwalifikacji i perspektyw rozwoju kariery, a w razie potrzeby także opcje wspierające transformację i przekwalifikowanie.

Partnerstwa i inicjatywy wzajemnej wymiany w sektorze kreatywnym i sektorze kulturalnym realizowane w ścisłej współpracy z dostawcami usług edukacyjnych to oczywista i sprawdzona droga działania w zróżnicowanym i rozdrobnionym sektorze, takim jak nasz. Pomocnym narzędziem jest przy tym partnerstwo na rzecz umiejętności na dużą skalę w ekosystemie sektora kultury i sektora kreatywnego, w ramach Paktu na rzecz umiejętności stworzonego w kwietniu 2022 roku.

Dzielenie się informacjami i danymi na temat potrzeb oraz rozwiązań szkoleniowych, a następnie przekładanie ich na programy ustawicznego kształcenia powinno stać się powszechniejszą praktyką.

Należy też zachęcać do zwiększenia dostępności już istniejących programów szkoleniowych dla większej liczby uczestników, w tym osób samozatrudnionych. Ponadto we wszystkich krajach Europy należy stworzyć rozwiązania operacyjne i w zakresie finansowania.

Proponowane działania

1

Zmiana nastawienia do uczenia się przez całe życie.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ podkreślanie faktu, że cykle przyswajania i wykorzystywania wiedzy przez przedsiębiorstwa stają się coraz krótsze i że ustawiczne kształcenie jest absolutnym wymogiem dla wszystkich profesjonalistów, zwłaszcza w sektorach kreatywnych ;
- ▶ przekonywanie zarówno pracodawców, jak i pracowników, że szkolenia powinny być postrzegane jako inwestycja i że należy znaleźć rozwiązania pozwalające pracownikom wygospodarować czas na udział w szkoleniach, niezależnie od wykonywanego przez nich zawodu i wielkości organizacji, w której pracują ;
- ▶ opracowywanie działań komunikacyjnych i kampanii na temat znaczenia szkoleń dla profesjonalistów z sektora, a także zadbanie o szerokie informowanie o możliwościach szkoleniowych i zapewnienie, by były one łatwo dostępne.

2

Opracowanie oferty szkoleń dostępnej dla wszystkich podmiotów w ekosystemie.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ zachęcanie większych organizacji do tego, by również we współpracy z organami szkoleniowymi otworzyły swoje działania szkoleniowe dla osób samozatrudnionych w obrębie ich ekosystemu ;
- ▶ opracowywanie na poziomie sektora inicjatyw, które mają na celu wzajemne udostępnianie sobie zasobów – zarówno ludzkich, jak i finansowych – aby móc lepiej określić potrzeby w zakresie umiejętności, monitorować i przewidywać zmiany oraz opracowywać bogatszą, bardziej dostosowaną do potrzeb ofertę szkoleniową dla specjalistów i organizacji z sektora ;
- ▶ stymulowanie wspólnych inicjatyw pomiędzy organizacjami z sektora audiowizualnego i organizacjami z sektora występów na żywo oraz ewentualnie z innych podsektorów kulturalnych i kreatywnych, w celu dzielenia się zasobami szkoleniowymi oraz tworzenia programów pilotażowych i zasobów.

Proponowane działania

3

Eksperymentowanie z modelami szkoleń przeprowadzanymi „w miejscu wykonywania pracy”, które będą zapewniały wyższą jakość i będą bardziej ustrukturyzowane.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ centralizacja i publikowanie ofert stażów i praktyk zawodowych w danym regionie/kraju/podsektorze itp. ;
- ▶ uzgadnianie i monitorowanie wyników szkoleń przeprowadzanych w miejscu wykonywania pracy ;
- ▶ tworzenie form kształcenia w miejscu wykonywania pracy w celu podnoszenia kwalifikacji specjalistów, zwłaszcza by zapewnić pracowników do pracy w zawodach deficytowych ;
- ▶ korzystanie z programów finansowania publicznego przeznaczonych specjalnie na potrzeby przyjmowania stażystów, praktykantów, młodych ludzi niepracujących, niekształcących się ani nieszkołujących się (tzw. NEET) lub na potrzeby uczestnictwa w konkretnych modułach szkoleniowych, takich jak integracja zawodowa lub przedsiębiorczość.

4

Sformalizowanie prawa do szkoleń wewnątrz organizacji poprzez sektorowy dialog społeczny i skorzystanie z ogólnych systemów kredytowych, gdy zajdzie taka potrzeba.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ uzgadnianie i regularne monitorowanie planów szkoleniowych w organizacjach ;
- ▶ promowanie sektorowego dialogu społecznego jako narzędzia dla ofert szkoleniowych, które są bardziej zrównoważone i dopasowane do potrzeb, także poprzez ustanowienie krajowych sektorowych rad ds. kompetencji lub podobnych organów ;
- ▶ zbadanie możliwości tworzenia sektorowych funduszy szkoleniowych w celu stymulowania wzajemnej wymiany zasobów ;
- ▶ wspieranie idei tworzenia ogólnych systemów kredytowych na potrzeby organizacji szkoleń lub – jeśli takie systemy są już dostępne – szerszego korzystania z nich przez specjalistów z naszego sektora, także w celu wspierania mobilności międzysektorowej.

Proponowane działania

5

Jak najlepsze wykorzystanie europejskiej współpracy i możliwości finansowania.

Przykłady możliwych działań :

- ▶ zachęcanie do transgranicznych, regionalnych i wszelkiego rodzaju dwustronnych i wielostronnych partnerstw w celu stymulowania wzajemnego uczenia się, dzielenia się wiedzą i zasobami w szczególności w krajach europejskich, w których oferta kształcenia ustawicznego w naszym sektorze jest skromna lub nie istnieje ;
- ▶ eksperymentowanie, poprzez projekty i partnerstwa na poziomie europejskim, z bardziej elastycznymi programami i narzędziami szkoleniowymi, które nie do końca mogą być tworzone na poziomie krajowym ;
- ▶ tworzenie europejskich platform internetowych z zasobami typu open source, aby gromadzić i udostępniać na nich wszystkie istniejące zasoby i narzędzia (ocenę potrzeb w zakresie umiejętności, profile zawodowe i biblioteki umiejętności, programy i narzędzia szkoleniowe itp.).

The logo consists of a white, vertically-oriented, rounded shape with pointed ends at the top and bottom, resembling a stylized speech bubble or a decorative frame. It is centered on a solid blue background. Two thin white vertical lines extend from the top and bottom points of the shape towards the edges of the page.

creative
skills
europe