

creative
skills
europe



**Europeiskt ramverk
av åtgärder i fråga
om kompetens
inom audiovisuella
och live-framträdande
sektorer**

Juni 2023

Europeiskt ramverk av åtgärder i fråga om kompetens inom audiovisuella och live-framträdande sektorer

Innehåll

1

Introduktion

2

Den digitala miljön : anpassning och innovation

3

Medföljande övergångar : attraktivitet, inkludering och hållbarhet

4

Åtkomst till utbildningsprogram för alla : den sociala dialogens roll, behovet av offentlig politik, potentialen för initiativ på sektornivå och möjligheterna till samarbete på EU-nivå

Krediter

Illustrationer
Chez Gertrud

Layout
Amélie Clément

Denna handlingsram har sitt ursprung i EU:s branschvisa kommittéer för social dialog inom sektorerna för audiovisuella medier och liveframträdanden. Den antogs i juni 2023 av : Pearle*, EBU, EFJ, FIA, FIM och UNI-MEI.



Medfinansierat av Europeiska unionen. De åsikter som uttrycks är dock endast författarnas och återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska unionens åsikter. Europeiska unionen kan inte hållas ansvarig för dem.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

1

Introduktion



1

Introduktion

Arbetsmarknadens parter i EU:s kommittéer för social dialog för audiovisuella och live-framträdande har diskuterat och främjat vikten av yrkesutbildning och kompetensförvärv i flera år. De har genomfört gemensam forskning och åtgärder i ämnet sedan 2012.

Den europeiska plattformen för sysselsättning och utbildning inom de europeiska audiovisuella och live-framträdande sektorerna, även kallad "Kreativ kompetens i Europa", startade sin verksamhet 2014.

Sedan dess har det producerats studier och tematiska artiklar; organiserats evenemang över hela Europa och online; och skapade skapats ett starkt nätverk av sektoriella organisationer - i centrum står de nationella kompetensråden (per sektor) - styrda av nationella arbetsmarknadsparter - och liknande organisationer i de länder där de finns.

Efter dessa år av samarbete beslutade de europeiska arbetsmarknadsparterna att använda sina erfarenheter och kunskaper för att utarbeta ett europeiskt ramverk av åtgärder (FoA) för kompetens inom audiovisuella (AV) och Live-framträdande (LP) sektorer i syfte att, över hela Europa, stödja diskussioner, utbyte, kunskap, utveckling och utnyttjande av utbildning och kompetensutveckling med tanke på de pågående samhällsliga, ekonomiska och specifikt sektoriella förändringarna.

Sektorerna för audiovisuella och live-framträdanden och de europeiska arbetsmarknadsparterna

Europeiska kommissionen beslutade 1998 om inrättande av branschvisa dialogkommittéer för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter inom sektorerna på europeisk nivå¹.

Den europeiska sektoriella kommittén för social dialog i sektorn live-framträdande har funnits sedan 1999 och den sektoriella kommittén för social dialog inom den audiovisuella sektorn sedan 2004.

1. [Kommissionens beslut av den 20 maj 1998 - 98/500/EG](#)

Deltagande i den europeiska sektoriella sociala dialogen är frivilligt och villkorat av "representativitet".²

"Representativiteten" hos arbetsmarknadens parter som utgör de sektoriella kommittéerna för social dialog inom audiovisuella och live-framföranden granskas regelbundet av Eurofound, enligt uppdrag av Europeiska kommissionen. De senaste studierna för de två sektorerna är daterade från 2021³. Det är dock viktigt att notera att respektive medlemskap i de olika organisationerna ibland går utöver studiernas omfattning (medlemmar utanför Europa, associerade medlemmar, m.m.).

Den europeiska sektoriella kommittén för social dialog inom sektorn för live-uppträdande består av Pearle* – Live-uppträdande Europa, the 'Performing Arts Employers Association League Europe', på arbetsgivarsidan och av European Arts and Entertainment Arts Alliance (EAEA) på arbetarsidan, sammansatt i tur och ordning av International Federation of Actors (FIA), International Federation of Musicians (FIM) och UNI Europa Media, Entertainment & Konst (EURO-MEI).

Den europeiska sektoriella kommittén för social dialog inom den audiovisuella sektorn består av EAEA tillsammans med European Federation of Journalists (EFJ) på arbetstagar sidan och, på arbetsgivarsidan av : European Broadcasting Union (EBU), Association of Commercial Television and Video on Demand Services in Europe (ACT), Association of European Radios (AER), European Audiovisual Production Association (CEPI) och International Federation of Film Producers Associations (FIAPF).

Då det inte är ovanligt att proffs professionella arbetar med både det audiovisuella och liveframträdande sektorer under sina karriärer, och även för att ömsesidiga erfarenheter och resurser verkade relevanta och användbara inom området för kompetensutveckling, började samarbetet mellan de två kommittéerna i ämnet mycket tidigt. De olika arbetsmarknadsparter aktiva deltagande i de olika projektfaserna och i utvecklingen av plattformen "Creative Skills Europe" varierade sedan över tiden.

Det nuvarande ramverket för kompetensåtgärder har utarbetats och godkänts av Pearle*, EBU, EFJ, FIA, FIM och EURO-MEI. De andra arbetsmarknadsparterna i den audiovisuella kommittén är varmt välkomna att också överväga att stödja detta dokument och/eller delta i aktiviteterna inom initiativet Creative Skills Europe närhelst det är relevant för dem och deras medlemskap.

Metodik

För att förbereda FoA byggde de europeiska arbetsmarknadsparterna på den kunskap och information som samlats under de senaste åren genom partnerskapet Creative Skills Europe⁴, samt genom regelbundna utbyten med sina respektive medlemmar.

2. För att en organisation ska erkännas som en representativ EU-organisation för arbetsmarknadens parter måste den :
(1) relatera till specifika sektorer eller kategorier och vara organiserad på europeisk nivå.
(2) består av organisationer som själva är en integrerad och erkänd del av medlemsstaternas arbetsmarknadsparter, som har kapacitet att förhandla om avtal och som är representativa för flera medlemsstater.
(3) ha lämpliga strukturer för att säkerställa dess faktiska deltagande i arbetet i de europeiska sektoriella kommittéerna för social dialog.

3. Eurofound (2021), [Representativitet för de europeiska arbetsmarknadsparternas organisationer](#) : [Audiovisuell sektor](#), Sektoriell social dialogserie, Dublin och Eurofound (2021), [Representativitet för arbetsmarknadens parter organisationer](#) : [Live-uppträdande sektor](#), Serier om sektoriell social dialog, Dublin.

4. Se 2016 års publikation ['Trender och färdigheter inom den europeiska audiovisuella sektorn och liveframträdande'](#), 2019 serie med tematiska publikationer om " utbildning för innovation ", " utbildning och arbetskraftsutveckling ", " finansiera våra utbildningsbehov ", " utbildning i och för den digitala eran " och " åtkomst till utbildning genom social dialog, samt 2021 [resurser online om " digitala färdigheter "](#).

För att se till att texten återspeglar den senaste utvecklingen, såväl som trenderna och behoven på området, anordnades fokuserade tematiska möten online mellan mars och juni 2022 för att konsultera partnerorganisationer, så som nationella kompetensråd inom sektorn och specialiserade yrkesorganisationer från hela Europa. Ytterligare bilaterala samråd fortsatte med viktiga sektorsintressenter fram till slutförandet av texten till FoA i april 2023.

Mål

FoA:s allmänna mål är att förbättra relevansen, kvaliteten, åtkomligheten och deltagandet i livslångt lärande för yrkesverksamma inom AV- och LP-sektorerna i hela Europeiska unionen.

FoA tar upp de mest akuta sysselsättningsmässiga, sociala och ekonomiska utmaningar inom sektorn som skulle kunna mildras genom utbildnings- och kompetenslösningar : effekterna och möjligheterna från den digitala eran, den brådskande gröna omställningen, konsekvenserna av de senaste kriserna (Covid, energi, Ukrainska kriget, ..) på sektorn och dess arbetskraft och om relationerna med publiken, säkrande av karriärvägar och förbättring av kvaliteten på arbetet, nödvändigheten av att öppna nya inträdesvägar inom sektorn och diversifiera profiler, m.m.

FoA tittar också på de viktigaste utmaningarna för utveckling och användning av utbildning inom den kulturella och kreativa sektorn som helhet ; en sektor som består av en stor majoritet av mikroföretag, små och medelstora företag och av ett mycket stort och ökande antal egenföretagare.

Dokumentet anger de delade värderingar, gemensamma mål och gemensamma åtaganden från de europeiska arbetsmarknadsparterna från båda sektorerna för att stödja kompetensutveckling. Dokumentet uppmuntrar också till god praxis och pekar mot olika åtgärdsområden på nationell och europeisk nivå.

Spridning, genomförande och övervakning

I kommissionens arbetsdokument om den europeiska sektoriella sociala dialogens funktion och potential (2010) nämns att 'processorienterade texter (ramar för handling, riktlinjer, uppförandekoder, politiska riktlinjer) som antagits av europeiska arbetsmarknadsparter, även om de inte är juridiskt bindande, ska följas upp och framstegen med att implementera dem ska regelbundet utvärderas.'

På samma sätt framhåller det senaste nyligen publicerade meddelandet från januari 2023 om social dialog att : *" Kommissionen fortsätter att främja andra gemensamma resultat från arbetsmarknadens parter som ramar för åtgärder, ömsesidigt lärande eller vägledningsdokument och att uppmuntra europeiska arbetsmarknadsparter att kontinuerligt utveckla och följa upp nya som svar på nya utmaningar. "*

Arbetsmarknadens parter förbinder sig att sprida och främja FoA och dess rekommendationer gentemot deras respektive medlemskap men också mot sektorsintressenter i stort i EU:s medlemsländer.

Arbetsmarknadens parter åtar sig att regelbundet övervaka framstegen i relevansen, kvaliteten och åtkomligheten av möjligheter till livslångt lärande i de europeiska AV- och LP-sektorerna under de kommande åren.

En formell övervakningsöversyn bör genomföras minst vart tredje år.

EU:s politiska ram och synergier med andra initiativ

2023 är Europaåret för kompetens⁵. Under året kommer "kommissionen, Europaparlamentet, medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, offentliga och privata arbetsförmedlingar, kamrar för handel och industri, utbildningsanordnare, arbetstagare och företag att arbeta tillsammans för att främja kompetensutveckling och därigenom förbättra professionella och livsmöjligheter för människor".

Årets övergripande mål, från den europeiska agendan för kompetens⁶ i mer allmänna termer är att "göra det möjligt för Europa att bli mer konkurrenskraftig genom att öka sin arbetsstyrka och se till att de gröna och digitala omvandlingarna och den ekonomiska återhämtningen är socialt rättvis och juste".

Den Europeiska agendan för kompetens är en femårig plan som antogs 2020 och som syftar till att hjälpa individer och företag att utveckla fler och bättre färdigheter och använda dem genom att :

- 1) stärka hållbar konkurrenskraft, enligt den europeiska gröna given⁷;
- (2) säkerställa social rättvisa, genom att omsätta den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter i praktiken⁸ : tillgång till utbildning, fortbildning och livslångt lärande för alla, överallt i EU,
- (3) bygga upp motståndskraft för att agera på kriser, baserat på lärdomarna under Covid-19-pandemin.

Målen är helt i linje med de mål som eftersträvas av de europeiska arbetsmarknadsparterna inom AV- och LP-sektorerna och avspeglas i de överväganden och rekommendationer som lagts fram i den nuvarande FoA om kompetens.

FoA och dess uppföljningsåtgärder ingår också i arbetet med det storskaliga kompetenspartnerskapet i ekosystemet Cultural and Creative Industries inrättat inom ramen för Kompetenspakt⁹. Kompetenspakten är en av flaggskeppsåtgärderna i den europeiska kompetensagendan. Det är ett initiativ som stöds av EU-kommissionen, och introducerar en gemensam modell för engagemang för offentliga och privata aktörer i hela Europeiska unionen att engagera sig i omskolning och kompetenshöjning av arbetskraften i flera industriella ekosystem.

5. För mer information om Europaåret för kompetens 2023, gå till : https://year-of-skills.europa.eu/index_en

6. För att veta mer om den europeiska agendan för kompetens : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

7. Gå hit här för att läsa om den europeiska gröna given : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

8. För att veta mer om den europeiska pelaren för sociala rättigheter : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

9. Webbplatsen för Kompetenspakten : https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en

10. För att konsultera listan över LSP:er i de olika ekosystemen och hämta hem deras finansieringsdokument, gå till :
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1534&langId=en>

De europeiska arbetsmarknadsparterna och de nationella områden av kompetens inom sektorn och motsvarande organ, som de samarbetar med genom Creative Skills Europe, är en av medlemmarna för storskaligt kompetenspartnerskap för de kulturella och kreativa näringarna (LSP CCI). LSP:erna är centrala i implementering av Kompetenspakten¹⁰.

LSP CCI lanserades den 28 april 2022 och samlade olika intressenter kopplade till CCI:s ekosystem, inklusive arbetsmarknadens parter inom AV- och LP-sektorerna, " *för att etablera en gemensam modell för kompetensutveckling i EU, slå samman resurser och engagera sig i konkreta initiativ för kompetenshöjning och omskolning inom de kulturella och kreativa näringarna* ". LSP CCI är en stor möjlighet för arbetsmarknadens parter inom audiovisuella och live-framträdande sektorer att nå ut och samarbeta med intressenter från andra kulturella och kreativa undersektorer, dela expertis och tillgängliga resurser för att främja professionella utbildningsmöjligheter i hela ekosystemet, och att hjälpa till att positionera de kulturella och kreativa näringarna i EU:s övergripande politiska diskussioner.

Under de kommande månaderna och åren kommer de europeiska arbetsmarknadsparterna att fortsätta att samarbeta med EU:s institutioner och initiativ för att bidra till ytterligare skapande av policyer i samband med kompetensutveckling. De kommer därför att upprepa och fullfölja arbetsmarknadens parter nyckelroll i styrningen och genomförandet av sektoriella kompetensstrategier på nationell och regional nivå.



2

**Den digitala
miljön**

2

Den digitala miljön : anpassning och innovation

Sammanhang

Övergången till digitalt har förändrat våra liv och samhällen. Det har ändrat hur och var vi arbetar ; hur vi köper varor och tjänster ; hur vi upptäcker och får tillgång till media och kulturellt innehåll ; hur vi kommer i kontakt med varandra och kommunicerar, hur vi tar åt oss kunskap och lär oss nya färdigheter osv.

Att förbättra den digitala kompetensnivån i Europa är en prioritering för Europeiska unionen. Europeiska kommissionen har satt upp särskilda mål i den europeiska kompetensagendan. I december 2022 undertecknade de europeiska institutionerna en europeisk förklaring om digitala rättigheter och principer¹ dvs " *sätta människor i centrum för den digitala transformationen* ", främjar en användning av teknik som " *lämnar ingen bakom sig* ", och " *ger alla möjlighet att anpassa sig till förändringar som digitaliseringen av arbetet genom kompetenshöjning och omskolning* ".

Det digitala skiftet har också lett till massiva omvandlingar för de kreativa och kulturella intressenter som hade, och fortfarande måste justera och/eller omvandla sina modeller för förvaltning-och ekonomi, hur de sköter sin dagliga verksamhet, och till och med ibland ompröva vad de skapar. och hur de når ut till nuvarande och/eller nya målgrupper genom digital teknik och verktyg.

Under de senaste åren har det digitala skiftet sett dess hastighet och inverkan kraftigt accelererat av Covid-19-pandemin, vilket drivit fram omvandlingarna av sektorn och dess antagande av nya metoder.

Kompetens för den digitala miljön är relevant och behövs för alla undersektorer som utgör den kreativa och kulturella näringen, och för alla fria yrken. Dock befinner sig inte alla organisationer i samma fas av "digital transformation" och alla undersektorer/yrkesverksamma behöver inte skaffa sig samma kompetens.

Sist men inte minst ska den digitala miljön inte bara betraktas som en utmaning för den kulturella och kreativa sektorn, utan också som ett utmärkt tillfälle att bredda sin räckvidd och kreativitet, samt ett enastående medel för ökad tillgång till utbildning och för ömsesidigt tillgängliggörande av utbildningslösningar.

1. Läs deklARATIONEN om digitala rättigheter och principer :
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

Föreslagna åtgärder

1

Vägledande organisationer och yrkesverksamma för att förstå var de står i den 'digitala omvandlingsprocessen' och vad de har för behov.

Exempel på möjliga åtgärder:

- ▶ informationssessioner om de olika dimensionerna av den digitala miljön och faserna av digital transformation ;
- ▶ kartlägga och dela befintliga digitala resurser ;
- ▶ individuella/företagsbaserade coachingsessioner med digitala experter ;
- ▶ peer-to-peer-lärande med andra organisationer i sektorn i olika faser av "digital transformation ".

2

Utveckla en utbildningskatalog för förvärv av kompetens i den digitala miljön.

Exempel på möjliga utbildningsämnen :

- ▶ digital kommunikation och byggande av varumärken ;
- ▶ publikutveckling i den digitala eran ;
- ▶ digitala verktyg för biljettförsäljning, redovisning ;
- ▶ digitala arbetsflöden och arbetsprocesser ;
- ▶ digitalt bevarande.

3

Stödja sektorn i att utveckla sin infrastruktur och förmåga att förnya sig på lång sikt.

Exempel på möjliga åtgärder :

- ▶ göra sektorn mer attraktiv för IT-proffs (backend-utvecklare, dataanalytiker, etc.) ;
- ▶ upprättande av partnerskap med utbildningsinstitutioner inom IT-sektorn ;
- ▶ ömsesidigt tillgängliggörande av resurser och kompetens för utveckling av digitala prototyper ;
- ▶ främja tvärssektoriella partnerskap och utbildningsprogram mellan den kulturella och kreativa sektorn och andra sektorer (IT, design, hälsa, vård, transport, etc.) för att stimulera innovation och synergieffekter mm.

4

Att hjälpa sektorn att skaffa de nödvändiga kunskaperna och kompetenser för att upprätthålla sin verksamhet, utforska nya kreativa vägar, anpassa sig och växa i den digitala miljön.

Exempel på möjliga utbildningsämnen och åtgärder :

- ▶ digitala verktyg för skapande av innehåll ;
- ▶ bekämpa desinformation ;
- ▶ bekämpa internettroll och trakasserier online ;
- ▶ stävja upphovsrättsintrång ;
- ▶ förstå blockkedjor och NFT ;
- ▶ experimentera med virtuell verklighet för skapande, repetition, produktion, utbildning, etc. ;
- ▶ reflektera över och förbättra komplementariteten mellan "live" och "digital" upplevelse ;
- ▶ utveckla plattformar för e-lärande för att möta de specifika behoven hos yrkesverksamma i sektorn.

För alla åtgärder som angetts föreslås det att privilegiera utveckling och användning av resurser med öppen källkod när det är möjligt.

Medföljande övergångar **3**



3

Medföljande övergångar : attraktivitet, inkludering och hållbarhet

Sammanhang

De audiovisuella och live-framträdande sektorerna påverkas av det digitala skiftet, men de påverkades också starkt av konsekvenserna av Covid-19-pandemin och den senaste krisen som uppstod från kriget i Ukraina. Behovet av att anta mer miljömässigt hållbara metoder, och bli mer inkluderande, kräver också från sektorn – som resten av våra samhällen – att övergå till nya sätt att arbeta. Dessa övergångsprocesser mot en mer motståndskraftig, grönare och rättvisare sektor kräver naturligtvis djupa och ibland radikala förändringar som inte kan angripas enbart med utbildning och kompetensutveckling. Utbildning ska dock ses som ett mycket viktigt första steg på denna väg till omvandlingar som utnyttjar hävstången från offentlig finansiering för att främja införandet av utbildning inom områdena jämställdhet, förebyggande av våld och trakasserier eller göra sektorer mer miljövänliga

För det första, sedan Covid-19-krisen, har sektorerna för audiovisuella och live-framträdanden stått inför stora brister i sin arbetskraft med brist på kvalificerade yrkesmän inom många yrken, särskilt tekniska. För att göra sektorerna attraktiva igen, eller för att omskola eller kompetenshöja yrkesverksamma för att kliva in i nya funktioner, måste rekryterings- och karriärstödande processer granskas och anpassas, och nya verktyg och lösningar utvecklas. Detta är en möjlighet till att tänka om och öppna nya inträdesvägar till sektorn och experimentera med nya processer för förvärv av kompetens och erkännande.

För det andra har begränsningen av den ekologiska påverkan blivit central för de audiovisuella och live-framträdande sektorerna som för resten av samhällen. Att minska koldioxidavtrycket, spara energi, minska avfall och återvinning, främja smart rörlighet, etc. kräver en förändring av tankesätt, investeringar i infrastruktur och förvärv av ny kompetens över hela branschen. Miljömässig hållbarhet ska därför bli en prioriterad utbildning både i grundutbildning och fortbildning, i klassrum och på arbetsplatser.

För det tredje ska utbildningsmöjligheter vara könsneutrala och lika åtkomliga för alla, för yrkesverksamma från kulturell och social bakgrund, ras eller religion, med eller utan funktionshinder eller särskilda behov etc. Det bör inte förekomma någon diskriminering i tillgången till utbildning och utbildningsprogram bör utformas och erbjudas med denna lika tillgång i åtanke.

1. Få åtkomst till OIRA-verktygen för [live-framträdande föreställningar](#) and [live-framträdande produktioner](#), samt OIRA-verktyget för [audiovisuella produktioner](#).

Utbildning ska också användas som ett verktyg för att säkerställa att alla yrkesverksamma är utrustade med nödvändig förståelse och kunskap om de begrepp, lagar och förordningar som inramar jämlikhet, icke-diskriminering och förebyggande av våld och trakasserier. Det kan ta många former : från allmänna informationstillfällen till riktade program för rekryterare eller förtroendepersoner på arbetsplatser.

Utbildning om hälsa och säkerhet är slutligen självklara och oundgängliga utbildningsämnen när man främjar attraktivitet och hållbarhet, och bör fortsätta att erbjudas prioriterat över hela kretsen av yrken och organisationer. Inom både live-framträdande och audiovisuella sektorer har de europeiska arbetsmarknadsparterna utvecklat, med hjälp av Europeiska arbetsmiljöbyrån för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, och ekonomiskt stöd från Europeiska unionen, interaktiva verktyg för riskbedömning online¹. De är mycket användbara instrument, som kan anpassas till den nationella kontexten och lagstiftningen, och kan också användas som utbildningsverktyg.

Föreslagna åtgärder

1

Kommunicera om arbetstillfällena och diversifiera inträdesvägar till sektorn.

Exempel på möjliga utbildningsämnen och åtgärder:

- ▶ kartlägga behoven av kompetens inom sektorn och identifiera bristyrken ;
- ▶ kommunicera om mångfalden av yrken inom sektorn och deras associerade kompetensprofiler, med fokus på yrken där det råder brist ;
- ▶ designa och skylta utbildningslösningar för att locka fler kandidater och underlätta tillgången till yrken där det råder brist.
- ▶ utveckla och främja lärlingsutbildningar ;
- ▶ upprättande av partnerskap med en mångfald av utbildningsinstitutioner (yrkesutbildning och hög utbildning, sektorspecifik och från andra sektorer, m.m.) ;
- ▶ främja ömsesidigt erkännande av utbildningsvägar och relaterade kompetenser i EU-länderna för att underlätta yrkesmässig rörlighet.

2

Utveckla utbildningsprogram om miljömässig hållbarhet.

Exempel på möjliga utbildningsteman och åtgärder :

- ▶ hur man utvecklar en förändring i inställning : från kunskap till att inkludera hållbarhet i det dagliga arbetet ;
- ▶ bedömning av miljöpåverkan (koldioxidkalkylator, checklistor av hållbarhet, etc.) ;
- ▶ öka medvetenheten och kommunikationen med publiken (inga papper och andra åtgärder för att minska avfallet, främja kollektivtrafik, cirkulär ekonomi, m.m.) ;
- ▶ miljöpåverkan av digitala tekniker ;
- ▶ skapa gröna certifieringar för yrkesfolk i sektorn ;
- ▶ upprätta jobbprofiler och relaterade utbildningsprogram för "gröna experter" eller "gröna konsulter".

Föreslagna åtgärder

3

Ompröva ning av rekryteringsprocesser och öka medvetenheten om jämställdhet och mångfald.

Exempel på möjliga utbildningsämnen :

- ▶ könsneutrala rekryteringsprocesser (arbetsroller, jobbbannonser, utvärderingskriterier, etc.) ;
- ▶ omedveten partiskhet för chefer och rekryterare ;
- ▶ utbildningar i mångfald (att ta itu med mångfald i publiken, på scenen och i arbetskraften) ;
- ▶ Utbildningar i jämställdhet (inkl. intersektionalitet, dvs. de överlappande formerna av diskriminering och marginalisering) ;
- ▶ politik och åtgärder för inkluderande kommunikation ;
- ▶ förebyggande av våld, trakasserier, sexuella trakasserier och sexistiska beteenden på arbetsplatsen.

4

Se över utbildningserbjudandet för att säkerställa att det är lika tillgängligt och relevant för alla.

Exempel på möjliga åtgärder :

- ▶ säkerställa fysisk åtkomlighet till alla utbildningsmöjligheter ;
- ▶ säkerställa digital åtkomlighet till alla utbildningsåtgärder och resurser online ;
- ▶ diversifiera utbudet av utbildningar för att göra det tillgängligt för de flesta tids- och platsmässigt inklusive yrkesverksamma med ansvar för omsorg, som bor utanför tätorter och som arbetar deltid eller på projektbasis, m.m.
- ▶ samråd med olika grupper av yrkesverksamma när man identifierar utbildningsbehov och utvecklar utbildningsutbudet (när det gäller kön, etnisk, social eller religiös bakgrund, ålder, sexuell läggning m.m.).



4

Zugang zu
Fortbildungen
für alle

4

Åtkomst till utbildningsprogram för alla

Den sociala dialogens roll, behovet av offentlig politik, potentialen för initiativ på sektornivå och möjligheterna till samarbete på EU-nivå

Sammanhang

Det kulturella och kreativa ekosystemet är sammansatt av en stor majoritet av små och mycket små arbetsgivare, och av en mycket hög andel projektbaserade engagemang och egenföretagare.

Alla delar av det kulturella och kreativa ekosystemet förlitar sig starkt på varandras vitalitet och kvalitet, och den nyckelroll och stöd som storskaliga organisationer i sektorer och institutioner spelar för att driva förändring och öppna möjligheter för alla intressenter.

För att fortsätta att existera och vara konkurrenskraftig i en alltmer global scen och industri, även mot en bakgrund av ökande fokus på europeisk ekonomisk suveränitet, måste de europeiska kulturella och kreativa sektorerna erbjuda sina lokala och europeiska talanger möjligheter till kompetenshöjning och karriärperspektiv, inklusive övergång och omskolningsperspektiv när det är relevant.

Partnerskap och ömsesidigt tillgängliggörande mellan de kreativa och kulturella sektorerna, och i nära samarbete med utbildningsanordnare, är en självklar och bevisad väg till handling i en mångfaldig och fragmenterad sektor som vår. Det storskaliga partnerskapet i CCI:s ekosystem under kompetenspakten, som inrättades i april 2022, är ett användbart medel i denna fråga.

Delning av information och intelligens om utbildningsbehov och lösningar och sedan översätta dem till program för livslångt lärande borde bli vanligare.

Att öppna upp befintliga utbildningsprogram för fler deltagare – inklusive egenföretagare – bör också uppmuntras och möjliggöras. Finansierings- och operativa lösningar bör utvecklas i alla europeiska länder.

Föreslagna åtgärder

1

Att förändra tankesättet mot livslångt lärande.

Exempel på möjliga åtgärder:

- ▶ belysa det faktum att kunskapscykler blir kortare och kortare och att livslångt
- ▶ lärande är ett måste för alla yrkesverksamma, särskilt inom de kreativa sektorerna ;
- ▶ övertyga både arbetsgivare och arbetstagare om att utbildning bör ses som en investering, och att lösningar på ledig tid för arbetstagare att påbörja utbildning bör identifieras oavsett yrke och storlek på organisationerna ;
- ▶ utveckla kommunikationsåtgärder och kampanjer om vikten av utbildning för yrkesfolk i sektorn och göra utbildningsmöjligheter synliga och lättillgängliga.

2

Utveckla ett utbildningserbjudande tillgängligt för alla i ekosystemet.

Exempel på möjliga åtgärder

- ▶ uppmuntra storskaliga organisationer, även genom samarbete med utbildningsorgan, att öppna upp sina utbildningsåtgärder för egenföretagare i deras ekosystem ;
- ▶ utveckla initiativ på sektornivå för att ömsesidigt tillgängliggöra resurser – mänskliga och finansiella – för att bättre kartlägga kompetensbehov, övervaka och förutse utvecklingen och utveckla ett rikare, mer relevant utbildningserbjudande för yrkesfolk och organisationer i sektorn ;
- ▶ stimulera gemensamma initiativ mellan audiovisuella och live-framträdande organisationer, och eventuellt andra kulturella och kreativa undersektorer, för att dela utbildningsresurser och utveckla pilotprogram och resurser.

Föreslagna åtgärder

3

Experimentera med mer kvalitativa och strukturerade utbildningsmodeller på jobbet.

Exempel på möjliga åtgärder :

- ▶ centralisera och publicera erbjudanden om praktikplatser och lärlingsutbildningar inom en given region/land/ undersektor mm. ;
- ▶ komma överens om och övervaka resultaten från lärande av praktik på jobbet ;
- ▶ utveckla lärande på jobbet för att höja kompetensen för yrkesverksamma, och då särskilt för bristande yrken ;
- ▶ användning av särskilda offentliga finansieringssystem för att ta emot praktikanter, lärlingar, ungdomar som varken har anställning eller under utbildning (NEET), eller för att ta del av specifika utbildningsmoduler som professionell integration eller entreprenörskap.

4

Formalisering av rätten till utbildning inom organisationer, genom sektoriell social dialog, och nyttjande av generella kreditsystem när så är relevant.

Exempel på möjliga åtgärder :

- ▶ komma överens om och regelbundet övervaka utbildningsplaner inom organisationer ;
- ▶ främja den sociala dialogen inom sektorn som ett verktyg för mer hållbara och relevanta utbildningserbjudanden, även genom inrättande av nationella kompetensråd inom sektorn eller liknande organ ;
- ▶ undersöka skapandet av utbildningsfonder i sektorn för att uppmuntra ömsesidigt tillgängliggörande av resurser ;
- ▶ att förespråka allmänna kreditsystem för utbildning eller för ett bättre nyttjande av yrkesverksamma inom vår sektor när sådant system finns, även för att underlätta tvärspektoriell rörlighet.

Föreslagna åtgärder

5

Att på bästa sätt utnyttja europeiskt samarbete och finansieringsmöjligheter.

Exempel på möjliga åtgärder :

- ▶ uppmuntra gränsöverskridande, regionala och alla former av bilaterala och multilaterala partnerskap för att stimulera peer-to-peer-lärande, utbyte av kunskap och resurser, särskilt i Europeiska länder med ett anspråkslöst eller inget livslångt lärande inom vår sektor ;
- ▶ experimentera genom projekt och partnerskap på europeisk nivå med mer smidiga utbildningsprogram och verktyg som inte nödvändigtvis kan utvecklas inom nationella ramar ;
- ▶ skapa europeiska plattformar med öppen källkod online för att samla in och göra alla befintliga resurser och verktyg tillgängliga (bedömning av kompetensbehov, jobbprofiler och kompetensbibliotek, utbildningsprogram och verktyg m.m.).

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 top and bottom edges of the page, respectively.

creative
skills
europe