



Recomandări de politică generală

Sectorul Cultural și Creativ

Strategii și conținuturi cheie privind competențele digitale pentru hibridizarea locurilor de muncă în sectorul artelor, divertismentului și culturii

CONTEXT

Acest document conține un set de recomandări, bazate pe atelierile desfășurate în cadrul proiectului ACSOL Erasmus+ de către grupul de lucru, în ceea ce privește sectorul de spectacole, activități culturale și recreative, valabile pentru regiunile din sud-vestul Marii Britanii, Țara Bascilor (Spania) și Saxonia Anhalt (Germania).

Concluziile generale obținute sugerează că dezvoltarea și formarea competențelor digitale se vor dovedi cruciale pentru menținerea locului de muncă în contextul schimbărilor tehnologice și a impactului crizei COVID 19.

Atelierile de lucru au fost desfășurate cu diferiți parteneri, reuniți pe modelul „triplu helix”: angajatorii, reprezentanți ai organizațiilor educaționale, sindicate și instituții culturale, asociații, factorii de decizie politică / ai administrațiilor locale. Obiectivul comun a fost identificarea oportunităților, nevoilor și riscurilor transformării digitale, a abilităților digitale cheie, precum și a unor propuneri privind formarea de competențe digitale în cadrul grupului țintă.

Pe baza datelor colectate în regiunile menționate, au rezultat recomandări și strategii la nivel sectorial, astfel ca Uniunea Europeană să răspundă mai bine atât nevoilor de competențe digitale ale lucrătorilor, cât și nevoilor angajatorilor din sectoarele artelor, divertismentului și culturii din Europa.

PROVOCĂRI

Pandemia de COVID-19 care a lovit Europa, în primăvara anului 2020, a făcut ca sectorul cultural și creativ să fie printre cele mai afectate. Abordarea provocărilor asociate cu acesta a adus din ce în ce mai mult în atenție importanța transformării digitale și a modalităților de utilizare a tehnologiilor digitale în sector.

La nivel european, termenul generic industrie culturale și creative a devenit din ce în ce mai consolidat, pentru a denumi organizațiile și instituțiile ce derulează activități de spectacole, activități culturale și recreative. Aceasta include, de asemenea, sectorul privat, cel public și non-profit ale industriilor culturale și creative.

Domeniul artelor, culturii și divertismentului este foarte larg și divers, cu diferite sub-piețe și arii ocupaționale, ceea ce face dificilă oferirea de descrieri și recomandări uniforme. Pe lângă diferitele niveluri de digitalizare a diverselor paliere ale sectorului, există și nevoi și cerințe în ce privește transformarea digitală. De exemplu, competențele digitale necesare pentru subsectoare precum jocurile video sau activitățile audiovizuale sunt foarte diferite de cele necesare pentru artele spectacolului.

Se poate afirma că sectorul cultural, în sensul cel mai larg, se extinde și devine din ce în ce mai diversificat. Motivele constau, în primul rând, în extinderea considerabilă a infrastructurii culturale (de stat sau private), apariția de noi instituții culturale, culturalizarea piețelor și chiar dezvoltarea dinamică a unui sector cultural comercial. Marea importanță economică este demonstrată de datele din perioada anterioară pandemiei de Covid 19. Astfel, în 2017, în UE-27 existau peste 1,1 milioane de întreprinderi culturale, reprezentând aproximativ 5% din totalul întreprinderilor din sectorul întreprinderilor nefinanciare. Împreună, au generat o valoare adăugată totală de peste 145 de miliarde EUR, echivalentul a 2,3 % din sectorul întreprinderilor nefinanciare. În ciuda eterogenității diferitelor sub-piețe și sectoare ale serviciilor de cultură și creativitate, pot fi identificate anumite aspecte comune structurale, descrise ca având o fragilitate mai mare în comparație cu alte sectoare (de exemplu, pe probleme de insecuritate socială și financiară). Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) (întreprinderi cu mai puțin de 250 de persoane angajate) domină majoritatea activităților culturale din UE-27. Întreprinderile de dimensiuni mici (cu mai puțin de 10 angajați) reprezintă, de asemenea, un segment important. Aproape o treime (32%) din forța de muncă din domeniul cultural din UE-27 a lucrat în 2019 pe cont propriu. În plus, sectorul este format din mulți lucrători non-standard, adesea liber profesioniști și lucrători temporari și intermitenți¹. Procentul mare de muncitori non-standard slab plătiți este însă generat exact de acest aspect (sezonalitatea unor activități și salariile scăzute). În plus, lanțurile de producție fragmentate, cu numeroși lucrători și organizații nestandardizate, de diferite tipuri și dimensiuni, care trebuie să lucreze îndeaproape pentru a aduce produse și servicii culturale și creative de la producător la consumator/spectator sunt, de asemenea, caracteristici specifice acestui sector.

Câteva provocări cheie privind transformarea digitală în zona artelor, divertismentului și a culturii au fost identificate de participanți, în cadrul diferitelor ateliere organizate. Pe de o parte, transformarea digitală influențează diferit activitățile și serviciile din sectorul cultural: astfel ar trebui înțeleasă, mai degrabă, ca un proces de schimbare. Prin urmare, organizațiile din sectorul cultural trebuie să se angajeze din ce în ce mai mult într-un proces de autorefecție. Ce înseamnă digitalizarea pentru instituția noastră, produsele și serviciile noastre și domeniul nostru de activitate? Trebuie clarificat ce condiții-cadru trebuie create pentru aceasta și modul în care actorii și angajații pot fi implicați în schimbare. Crearea de structuri de rețea și de învățare auto-organizată pare să fie o parte centrală. Aici se deschid opțiuni de sprijin, de exemplu cu contribuția financiară prin licitații publice, astfel încât procesele de învățare, individuale și organizaționale, să țintească domeniul formării competențelor digitale, cum ar fi aplicarea și utilizarea inteligenței artificiale.

Planificarea pe termen lung pentru transformarea digitală și inițierea proceselor de învățare, cum ar fi formarea, sunt împiedicate de structurile precare existente din sector, de pildă, mulți lucrători cu normă parțială; totodată, mulți lucrători în vârstă. Pe lângă abordările strategice, lipsesc resurse financiare și de timp, ce reprezintă piedici importante în generarea competențe digitale de bază.

¹ IDEA Consult, Goethe-Institut, Amann S. și Heinsius J. 2021, Research for CULT Committee – Cultural and creative sectors in post-Covid-19 Europe: crisis effects and policy recommendations, Parlamentul European, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Brussels, p. 15.

În viitor, alte provocări vor fi prezente, mai ales în chestiunile privind gestionarea drepturilor de proprietate intelectuală asupra produselor și serviciilor bazate pe digital în sectorul cultural.

COMPETENȚE DIGITALE ÎN SECTOR

Sondajele și discuțiile din cadrul diferitelor ateliere au avut ca scop și colectarea de informații despre zonele în care lucrătorii și managerii/propietarii din sector cred că sunt necesare noi competențe și identificarea problemelor existente legat de accesul la formarea acestora. Unele dintre nevoi și lacune sunt foarte specifice și complexe și diferă în funcție de profilul locului de muncă sau al diferitelor sub-sectoare.

În esență, sunt necesare abilități digitale de bază, precum scrierea de e-mailuri, utilizarea instrumentelor MS Office sau căutarea de informații pe internet. Se adaugă utilizarea instrumentelor de comunicare online, cum ar fi Microsoft Teams sau Zoom. În plus, cerințele pot fi identificate atât pentru sarcinile de management (de exemplu, managementul rețelelor sociale, utilizarea sistemelor de operare a dispozitivelor digitale, planificarea marketingului digital), cât și la nivelul activităților curente ale sectorului, cum ar fi competențe digitale pentru dezvoltarea de produse/servicii.

Au fost evidențiate aspecte referitoare la importanța dezvoltării unei mentalități digitale mai puternice în viitor, în special în rândul celor ce creează direct produse și servicii bazate pe cultură. În multe domenii, există puține cunoștințe despre cum pot fi dezvoltate oferte noi, bazate pe digital, care sunt nevoile publicului și cum trebuie să se schimbe organizațiile în acest sens.

Un exemplu exprimat în unul din atelierelor de lucru conduse în Marea Britanie s-a referit la sectorul filmelor, cu o cerere mare de forță de muncă, din cauza apariției noilor servicii de streaming. Cererea crește și în domeniul „create-tech”, adică pentru persoanele care aspiră la o carieră creativă, dar care au și abilități solide în domeniul TIC, cum ar fi abilități de programare și utilizare de tehnologii digitale. Devine vizibilă nevoia ca angajații mai orientați tehnic să colaboreze mai consistent cu cei din departamentul de artă și echipa de design, ceea ce face mai necesară nevoia de abilități de comunicare socială și formarea acestora.

RECOMANDĂRI

În sectorul cultural pare să existe o lipsă de finanțare, orientări, instrumente de măsurare și strategii pe termen lung pentru utilizarea și dezvoltarea competențelor digitale. Din provocările și nevoile regionale identificate se pot desprinde recomandări pentru a sprijini atât transformarea digitală a instituțiilor culturale, cât și dezvoltarea competențelor și aptitudinilor digitale individuale, la nivel european.

Analiza pieței muncii

Eterogenitatea domeniului artelor, culturii și divertismentului, precum și nevoile și cerințele diferite din subsectoarele individuale – dar și din țările din Europa – , fac dificilă formularea unor strategii uniforme. Se recomandă crearea unor structuri analitice care să identifice în mod regulat nevoile specifice în sectoarele culturale și creative. Este importantă colectarea de cunoștințe și date specifice privind piața muncii, pentru a putea formula concluzii adecvate. Cunoașterea pieței muncii și înțelegerea specificităților sale poate contribui la elaborarea de strategii privind modul în care sectorul poate fi dezvoltat în continuare, cât și condițiile-cadru necesare la nivel regional. Pe de altă

parte, ofertele de formare specifice pentru anumite profiluri de activitate pot fi extrase din nevoile existente, apoi fiind oferite, la nivel regional sau local, de către partenerii rețelei. Strategiile pentru îmbunătățirea capacității de angajare pot fi, de asemenea, derivate din aceasta. În acest scop, este important studiul pieței muncii pe componenta locurilor de muncă vacante. De pildă, o abordare din Marea Britanie poate fi menționată aici ca un exemplu de bune practici.

Universitatea din Exeter a dezvoltat un “Skills Escalator” de mare succes, pentru a sprijini identificarea zonelor în care este nevoie de noi competențe de tip Data Analytics (<https://escalate.projects.uvt.ro/data-analytics-skills-escalator-video>). Un model similar ar putea fi util și ca răspuns la cererea în creștere în subsectorul CREA-TECH – unde există o nevoie masivă de personal nou, iar această cerere poate să nu fie evidentă (la prima vedere) pentru potențialii cursanți și furnizori de formare.

Sprijin pentru construirea unei strategii digitale

Instituțiile culturale trebuie să fie capabile să modeleze cu succes schimbarea structurală digitală, pentru a continua să fie prezente în lumea digitală. Pentru aceasta, întrebările strategice trebuie să primească răspuns și să fie implementate conceptual. Aceasta include și întrebarea legată de cum poate fi creată și comunicată o mentalitate adecvată pentru transformarea digitală.

În acest context, apare cererea de consiliere și coaching, precum și nevoia metodologiei pentru a face față transformării digitale. Acest lucru ar trebui să se reflecte și în conceptele de formare și calificare. Asociațiile și partenerii regionali pot sprijini în special instituțiile culturale mici, de pildă cu infrastructură, ateliere sau prin preluarea sarcinilor în contextul digitalizării. Acestea pot acționa ca și facilitatori – „piloți digitali” – și pot însoți procesele de transformare.

Măsuri de sprijin în arealul echipamentelor și infrastructurii digitale

Un obstacol frecvent menționat în calea digitizării în sectorul cultural este infrastructura insuficientă. Adesea, condițiile adecvate de infrastructură pentru utilizarea instrumentelor digitale nu sunt asigurate (internet lent; restricții privind selecția instrumentelor de către angajator; lipsă de resurse financiare). În special pentru instituțiile și companiile mici, selecția și introducerea de noi instrumente poate eșua din cauza problemelor financiare. Trebuie avut în vedere faptul că hardware-ul și software-ul sunt supuse actualizărilor constante, iar de multe ori conținutul trebuie mutat. Schimbarea culturală digitală este, de asemenea, o sarcină continuă în acest domeniu, ce necesită un mare efort financiar, de personal și strategic, din partea tuturor celor implicați.

Oportunitățile de competențe digitale fundamentale pentru cei care lucrează și fac voluntariat

O mare proporție de lucrători vulnerabili se găsește în multe zone ale sectorului. Este vorba de lucrătorii voluntari, cei cu normă parțială, dar și lucrătorii independenți. Există, de asemenea, o proporție mare de lucrători în vârstă care, ca grup, au o nevoie mare de competențe digitale îmbunătățite, comparativ cu generația mai tânără. Mulți au arătat o lipsă de competențe digitale de bază, nu în ultimul rând în contextul pandemiei de Covid 19. Grupurile par să aibă mai puțin acces la formarea oferită, lipsă de timp sau dificultăți în accesarea finanțării. În toate studiile regionale, a devenit clar că sunt de dorit oferte mai bine direcționate de programe de competențe digitale fundamentale, adaptate sectorului. Aici, programele de învățare online flexibile și independente de timp sunt foarte potrivite (răspund nevoilor sub-sectoarelor precum muzeele sau galeriile), pot aborda cele mai recente evoluții și chiar pot oferi formare în abilități digitale de bază.

Evaluările de competențe specifice sectorului pentru persoanele de vârstă mijlocie sunt un exemplu de implicare a lucrătorilor mai în vârstă în programele privind competențele digitale. Instrumentul Value My Skills dezvoltat de TUC (Marea Britanie) și oferit gratuit ar putea fi o modalitate de a interacționa cu lucrătorii în vârstă, mai ales dacă face parte dintr-o evaluare mai largă a carierei la mijlocul vieții. <https://www.unionlearn.org.uk/value-my-skills>

Imaginea de ansamblu

Există deja o multitudine de oferte online dar există o lipsă de structură și de perspectivă pentru potențialii utilizatori. O prezentare generală a oportunităților ar fi de dorit; de unde se pot obține informații despre anumite subiecte, instrumente – de exemplu, formare social media, finanțare în sectorul cultural/formulare de cerere, etc. O idee ar putea fi centrele regionale de competență, cu accent pe sectorul cultural, care primesc finanțare de la stat. În Germania, există deja structuri de acest tip ce vizează întreprinderile mici și mijlocii. Aici, ofertele ar putea fi generate pentru directorii generali și managerii de resurse umane care doresc să dezvolte noi abilități pentru angajații pe care îi au.

Cu sprijin strategic și metodologic, pot fi găsite soluții personalizate pentru tipurile individuale de învățare și nevoile de formare ulterioară. De exemplu, utilizatorii pot stabili în prealabil statutul propriei companii în domeniul educației continue digitale. Pe această bază, ei primesc apoi o evaluare detaliată cu cele mai bune practici și recomandări concrete de acțiune. Cu materialele și recomandările, utilizatorii primesc răspunsuri la întrebările relevante în procesul de educație continuă – de exemplu, despre o cultură corporativă propice învățării, despre opțiunile de sprijin financiar sau despre evaluarea și transferul a ceea ce s-a învățat.

Structuri de comunicare a bunelor practici

În instituțiile culturale, situația transformării digitale este foarte diferită. Unele instituții au deja strategii digitale avansate, altele sunt încă la început. Teatrele au competențe și așteptări diferite decât, spre exemplu, muzeele sau liber profesioniștii. Dezvoltarea de noi oferte culturale digitale este adesea condusă de instituții culturale mai mari și finanțate din fonduri publice. Aici, de obicei, există condiții financiare mai bune pentru utilizarea și implementarea noilor instrumente și programe digitale. În acest proces, se câștigă experiență cu utilizarea și dezvoltarea unor oferte care sunt adesea valoroase și pentru instituțiile mai mici. Prin urmare, conceptele implementate cu succes ar trebui pregătite astfel încât să plece de la o bază minimală de nevoi:

- Cum se creează o prezență web?;
- Cum pot fi utilizate rețele sociale pentru conținut;
- Cu se efectuează trecerea la prezența virtuală;
- Cum pot fi folosite/folistoare canalele Youtube, podcasturi;
- Cum poate fi calibrat prețul produselor/serviciilor oferite online?

Construirea de alianțe și rețele pentru schimburi regulate

Se pot construi alianțe între două sau mai multe instituții culturale cu experiență digitală anterioară și parteneri cu expertiză digitală, care își împărtășesc cunoștințele și se sprijină reciproc în experimentarea și creșterea profilului lor digital. De exemplu, sectorul audiovizual ar putea reprezenta un reper pentru celelalte sectoare, deoarece este foarte avansat în ceea ce privește capacitățile digitale. Cunoștințele dobândite pot fi împărtășite într-un mod simplu, prin accesul

deschis, conținutul deschis și abordările *open source*. În acest fel, atât conținutul aplicațiilor digitale, cât și informațiile obținute pot fi făcute transparente și disponibile.

Despre proiectul Acsol

2020-1-ES01-KA226-VET-096242

Titlul proiectului: Acquiring crisis-proof skills through online learning

Durata proiectului: 01.05.2021 – 30.04.2023

Pagina web a proiectului: <https://www.lanbide.euskadi.eus/erasmus+/-/acsol/>

Partenerii proiectului:

