

ΕΡΕΥΝΑ

Τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων
στη δημιουργική και
πολιτιστική βιομηχανία:

Η περίπτωση του **οπτικοακουστικού
τομέα** και των **ζωντανών παραστάσεων**

Προτάσεις πολιτικής για **Βουλγαρία, Ελλάδα, Ρουμανία
και Ηνωμένο Βασίλειο**

ΕΡΕΥΝΑ

Τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων
στη δημιουργική και
πολιτιστική βιομηχανία:

Η περίπτωση του **οπτικοακουστικού
τομέα** και των **ζωντανών παραστάσεων**

Προτάσεις πολιτικής για **Βουλγαρία, Ελλάδα, Ρουμανία
και Ηνωμένο Βασίλειο**

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Διεύθυνση: Αριστοτέλους 46, 10433 Αθήνα

Τηλ: +30 210 8846852 / Fax: +30 210 8846853

E-mail: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Τίτλος: Τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων στη δημιουργική και πολιτιστική βιομηχανία:

Η περίπτωση του οπτικοακουστικού τομέα και των ζωντανών παραστάσεων

Προτάσεις πολιτικής για Βουλγαρία, Ελλάδα, Ρουμανία και Ηνωμένο Βασίλειο

Εκδότης: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ημερομηνία έκδοσης: Νοέμβριος 2018

Κωδικός αριθμός έργου Live Skills: 575425-EPP-1-2016-1-UK-EPPKA2-SSA

Συγγραφέας / Συντάκτης: Δρ. Δημήτρης ΓΙΑΚΟΥΛΑΣ

Ερευνητική ομάδα:

Βουλγαρία: Dr. Vesela KAZASHKA - National High School of Stage and Film Design & Academy of Music, Dance and Fine Arts - Plovdiv.

Dr. Momchil GEORGIEV - Secretary General of Bulgarian Association of Employers in Culture (BAROK).

Yuliana ILIEVA - Researcher

Ελλάδα: Δρ. Βασίλης ΑΥΔΙΚΟΣ / Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης (συγκέντρωση δεδομένων για την Ελλάδα & συγγραφή Κεφ. 3 «Βιβλιογραφική Επισκόπηση»)

Ρουμανία: Leonard Octavian PADURET - Manager, FAIR-MEDIASIND

Constantin POPOIU - Researcher, FAIR-MEDIASIND

Dr. Anda BECUT - The National Institute for Cultural Research and Training

ΗΒ: Erica ROSCOE - Research Manager Cultural Skills, The British Council

Dr. Thomas SCOTT - Belfast Metropolitan College

Glen MCMAHON - Belfast Metropolitan College

Πρωτότυπη γλώσσα: Αγγλικά

Σχεδιασμός έκδοσης: Γιάννης ΠΑΝΔΗΣ

Μετάφραση: Κάτια ΣΑΜΠΑΘΙΑΝΑΚΗ

Φωτογραφίες: Shutterstock & Pexels

© 2018 ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται. Αδειοδοτείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπό προϋποθέσεις.



Το παρόν υπόκειται στην άδεια πνευματικών δικαιωμάτων Creative Commons

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή 4.0 (CC-BY-NC-SA)

Μπορείτε να:

- Μοιραστείτε / αντιγράψετε και αναδιανέμετε το υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- Προσαρμόστε / αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο υλικό

Ο αδειοδότης δεν μπορεί να ανακαλέσει αυτές τις ελευθερίες όσο εσείς ακολουθείτε τους όρους της άδειας.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



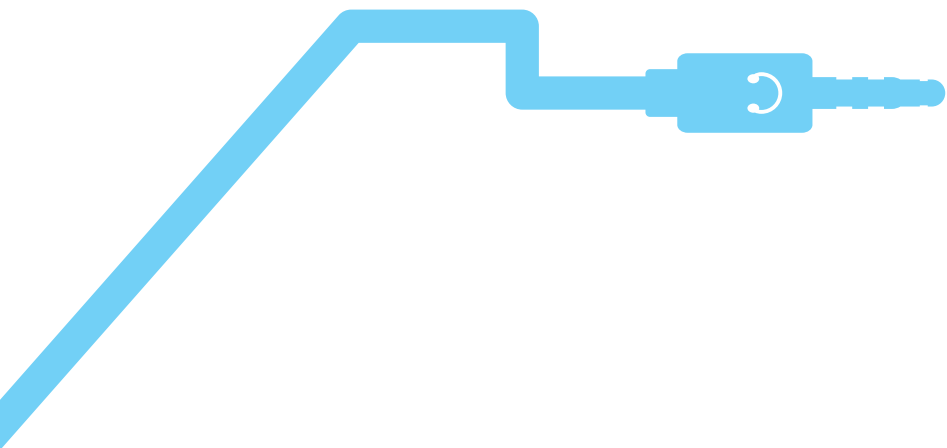
Η έρευνα διεξήχθη από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο του έργου "Live Skills" (Κωδ. Αριθμ. 575425-EPP-1-2016-1-UK-EPPKA2-SSA), το οποίο χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Erasmus+ της ΕΑΕΕΑ με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η έκδοση αυτή εκφράζει μόνο της απόψεις του συγγραφέα και της ερευνητικής ομάδας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή η ΕΑΕΕΑ δεν φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τη χρήση των πληροφοριών που περιέχει.

ΕΡΕΥΝΑ

Τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων
στη δημιουργική και
πολιτιστική βιομηχανία:

Η περίπτωση του **οπτικοακουστικού
τομέα** και των **ζωντανών παραστάσεων**

Προτάσεις πολιτικής για **Βουλγαρία, Ελλάδα, Ρουμανία**
και **Ηνωμένο Βασίλειο**



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Συνοπτική παρουσίαση	9
1	Εισαγωγή	13
2	Μεθοδολογία έρευνας	17
2.1	Σύσταση κοινού μεθοδολογικού πλαισίου για την ανάλυση πεδίου και της υφιστάμενης κατάστασης	19
2.2	Αρχική χαρτογράφηση δεξιοτήτων και εντοπισμός κοινών τάσεων Ταξινόμηση των δύο επιλεγμένων επαγγελματιών.	19 22
2.3	Διεξαγωγή επικύρωσης αποτελεσμάτων ανά χώρα	24
2.4	Διεξαγωγή πανευρωπαϊκής διαβούλευσης	25
2.5	Ανάλυση συμπερασμάτων και δημιουργία συστάσεων	26
3	Επισκόπηση βιβλιογραφίας	29
3.1	Εισαγωγή	30
3.2	Βασικά στοιχεία για τους τομείς Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων	30
3.3	Οι τάσεις στις δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες	34
3.4	Τάσεις, κενά και ελλείψεις δεξιοτήτων στους τομείς Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων	37
3.5	Συστάσεις για τα είδη κατάρτισης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων	46
4	Ειδικές ανά χώρα εκθέσεις αναφορικά με τις Ομάδες εστίασης και τις Συνεντεύξεις	49
4.2	Βουλγαρία	50
4.3	Ελλάδα	53
4.4	Ρουμανία	57
4.5	ΗΒ	59
5	Αναλυτικά αποτελέσματα της έρευνας εργατικού δυναμικού.	69
5.1	Δημογραφικά στοιχεία.	70
5.2	Εκπαίδευση και κατάρτιση	72
5.3	Εισόδημα	75
5.4	Υφιστάμενη επαγγελματική κατάσταση	78
5.5	Επίπεδο ικανοποίησης ως προς τις δεξιότητες τους	80
5.6	Δεξιότητες που χρήζουν βελτίωσης	81
6	Ειδικά ανά χώρα αποτελέσματα και συστάσεις πολιτικής	89
7	Συγκεκριμένα συμπεράσματα για την ΕΕ και συστάσεις πολιτικής	99
8	Βιβλιογραφία	104



ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ



Συνοπτική παρουσίαση

Το παρόν αποτελεί έκθεση αποτελεσμάτων της έρευνας που πραγματοποιήθηκε για τις τάσεις και ανάγκες τόσο των επιχειρηματικών, όσο και των ψηφιακών δεξιοτήτων στους υποτομείς των Οπτικο-ακουστικών μέσων (Audio Visual) και των Ζωντανών παραστάσεων (Live Performances).

Η έρευνα αποτελεί μέρος του έργου με τίτλο «Live Skills», το οποίο χρηματοδοτείται από το Erasmus + το Πρόγραμμα SSA (Τομεακές Συμμαχίες Δεξιοτήτων).

Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλώ επισκεφθείτε τον ιστότοπο: <https://www.live-skills.eu/>

Απώτερος σκοπός του έργου «Live Skills» είναι να αντιμετωπίσει τα κενά δεξιοτήτων που εντοπίζονται στην κατηγορία Δημιουργικές και Πολιτιστικές Δεξιότητες (CCS), και εν προκειμένω στους τομείς AV και LP, μελετώντας τις ανάγκες της αγοράς για Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες, Διαχείριση της τέχνης και Επιχειρηματικές δεξιότητες. Εν ολίγοις, στοχεύει να ενισχύσει την αλληλεπίδραση των συστημάτων αρχικής και διαρκούς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) σε τέσσερα κράτη-μέλη της ΕΕ αναφορικά με τις ανάγκες αγοράς εργασίας των εν λόγω τομέων.

Σε αυτό το πλαίσιο, διεξάγουμε έρευνα ως προς τα κενά δεξιοτήτων που εντοπίζονται τόσο στον κλάδο των Οπτικοακουστικών μέσων, όσο και των Ζωντανών παραστάσεων.

Πιο συγκεκριμένα, αναζητούμε δεξιότητες στα εξής πεδία:

- A)** Διαχείριση τέχνης
- B)** Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες
- Γ)** Πολιτιστική επιχειρηματικότητα

Τα αποτελέσματα θα συνεισφέρουν στη δημιουργία τριών νέων, καινοτόμων επιμορφωτικών μαθημάτων για τους εν λόγω τομείς σε Βουλγαρία, Ρουμανία, Ελλάδα και ΗΒ.

Εν προκειμένω, τα ευρήματα της μελέτης θα εφαρμοστούν σε δύο συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες, που επιλέξαμε βάσει συναφών κριτηρίων: το επάγγελμα του υπεύθυνου ήχου (sound manager) και του μοντέρ (film editor).

Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο τριγωνισμού, η οποία περιλαμβάνει:

- Έρευνα τεκμηρίωσης
- Ποιοτική έρευνα μέσω ομάδων εστίασης (focus groups) και συνεντεύξεων
- Ποσοτική έρευνα μέσω διαδικτυακού ερωτηματολογίου που απευθύναμε στα άτομα που ασκούν τα εν λόγω επαγγέλματα

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, αν και οι δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες (CCI) μπορούν να λειτουργήσουν ως αναπτυξιακά εργαλεία στις τοπικές και εθνικές οικονομίες, εντούτοις έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από την κρίση και τις παρελκόμενες περικοπές κρατικών δαπανών. Ο αντίκτυπος της κρίσης έγινε πολύ πιο αισθητός στην Ελλάδα, τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία σε αντίθεση με το ΗΒ, όπου η εν λόγω βιομηχανία είναι πλήρως ενσωματωμένη με την αγορά εργασίας και απολαμβάνει ένα -διόλου ευκαταφρόνητο- μερίδιο της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας.

Επί του παρόντος, οι δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες βιώνουν κάποιες ριζικές, αν όχι δομικές αλλαγές, οι οποίες αφορούν:

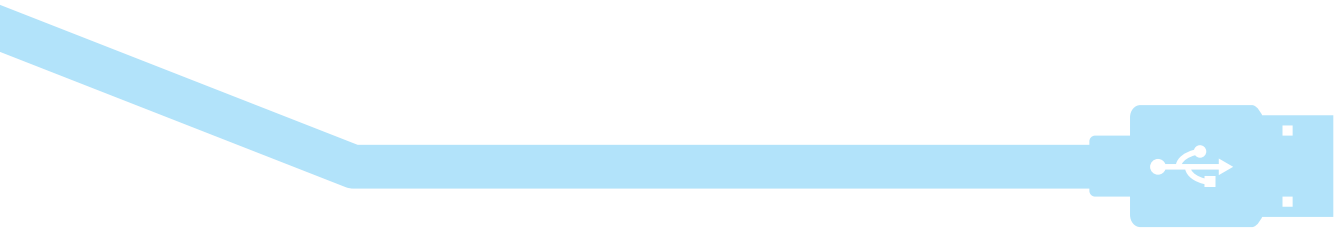
- Τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων μικρής κλίμακας, την εμφάνιση αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών και τη σύσταση συνεταιριστικών σχημάτων, εξαιτίας της αναστολής εργασιών των μεγάλων επιχειρήσεων του κλάδου
- την ταχεία ψηφιοποίηση του κλάδου, με την εμφάνιση και χρήση νέων τεχνολογιών, καθώς και νέων μορφών καλλιτεχνικής και δημιουργικής έκφρασης

Όλες αυτές οι αλλαγές συντελούν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σχήματος «Τ» (t-shaped skills)¹ για τους επαγγελματίες, και ειδικότερα την ανάπτυξη επιχειρηματικών και ψηφιακών δεξιοτήτων, τις οποίες η παρούσα μελέτη έχει ήδη ταυτοποιήσει. Πιο αναλυτικά, στον τομέα της Διαχείρισης τέχνης, διαπιστώσαμε ότι η οικονομική διαχείριση τέχνης, η διαχείριση έργου, η συγκέντρωση κεφαλαίων, η σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης, η ικανότητα παρουσίασης και επικοινωνίας, αποτελούν νευραλγικές δεξιότητες. Στο πεδίο των Ψηφιακών και νέων τεχνολογιών οι πιο σημαντικές δεξιότητες είναι η κατανόηση των νέων τεχνολογικών εφαρμογών που ταιριάζουν σε κάθε σκοπό, το μάρκετινγκ και η ανάπτυξη κοινού, οι δεξιότητες ψηφιακών τεχνών και σχεδίασης, η χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, αλλά και το ψηφιακό μάρκετινγκ. Στο δε πεδίο της Πολιτιστικής επιχειρηματικότητας, η λίστα σημαντικών δεξιοτήτων περιλαμβάνει τη δημιουργικότητα, την παραγωγή ιδεών (creativity-idea generation), την στρατηγική, την καινοτομία και τον σχεδιασμό, τα νέα επιχειρηματικά μοντέλα, το όραμα, τη διαπραγματευτική ικανότητα και τη διαχείριση κρίσεων.

Λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες τάσεις, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων οφείλουν να αναλάβουν ορισμένες από τις ακόλουθες δράσεις:

- Ανάπτυξη εθνικών στρατηγικών για τους τομείς AV και LP.
- δημιουργία ενός κλαδικού φόρουμ εκπαίδευσης/ κατάρτισης που θα γεφυρώσει τη ζήτηση και την προσφορά αναφορικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων στους τομείς AV και LP
- προτεραιότητα στην αναβάθμιση δεξιοτήτων των επαγγελματιών, οι οποίοι δραστηριοποιούνται ήδη στην αγορά εργασίας, με ψηφιακές και νέες τεχνολογίες, καθώς και ανάπτυξη δεξιοτήτων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- καλύτερη διασύνδεση μεταξύ της μαθησιακής διαδικασίας και των δυνατοτήτων εκμάθησης στο εργασιακό περιβάλλον.
- διεκπεραίωση λεπτομερούς απογραφής του κλάδου σε κάθε χώρα.
- δημιουργία μια πανευρωπαϊκής ηλεκτρονικής πλατφόρμας επαγγελματικής εκμάθησης για ελεύθερους επαγγελματίες, μισθωτούς και εργοδότες, μέσω της οποίας οι εν λόγω ομάδες θα μπορούν να ανταλλάσσουν πληροφορίες για νέες δουλειές, νέες τεχνολογίες και θα δικτυώνονται μεταξύ τους.
- ανάπτυξη συνεταιριστικών σχημάτων, όπως οι συνεργατικοί σχηματισμοί (clusters) μέσω δημιουργικών κόμβων (creative hubs) και συνεργατικών χώρων (coworking spaces) εντός CCI. ■

¹ Ο όρος, δεξιότητες σχήματος «Τ» περιγράφει συγκεκριμένες ποιότητες του εργαζόμενου. Το κάθετο μέρος του γράμματος «Τ» αντιστοιχεί στην εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία που το άτομο έχει σε έναν συγκεκριμένο κλάδο, ενώ το άνω μέρος του γράμματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να συνεργάζεται με ειδήμονες άλλων τομέων, καθώς και την προθυμία του να αξιοποιήσει τη γνώση που έλαβε από την εν λόγω συνεργασία. Ένα άτομο σχήματος «Τ» είναι λοιπόν κάποιος με δεξιότητες σχήματος Τ.



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ





Εισαγωγή

Το παρόν παραδοτέο αποτελείται από την «Τελική Έκθεση και Συστάσεις».

Βασικός στόχος είναι να προσφέρει στους ιθύνοντες του κλάδου, τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, τους συμβούλους καριέρας, τα εμπλεκόμενα μέρη υψηλού κύρους, αλλά και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μία συνεκτική ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας ανά χώρα, καθώς και μία λίστα συγκεκριμένων συστάσεων πολιτικής.

Περιλαμβάνει τέσσερις εκθέσεις χωρών, στις οποίες συγκεντρώνονται και αναλύονται τα συμπεράσματα από τις συνεντεύξεις, τις ομάδες εστίασης και τη διαδικτυακή έρευνα που διενεργήθηκαν ανά χώρα. Οι εκθέσεις ανά χώρα προσφέρουν μία απεικόνιση της κατάστασης ως προς τα κενά δεξιοτήτων και τις ελλείψεις, καθώς και την υφιστάμενη κατάσταση σε θέματα παροχής κατάρτισης. Τα εν λόγω κείμενα περιλαμβάνονται στην ανάλυση της μελέτης, όμως εμφανίζονται ως ξεχωριστά κεφάλαια της τελικής έκθεσης.

Η τελική έκθεση περιλαμβάνει επίσης τις υφιστάμενες μεθόδους κατάρτισης και εκμάθησης που εφαρμόζονται στους κλάδους AV & LP των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα, ενώ προσφέρει και βασικές συστάσεις προς εκπαιδευτικούς φορείς και παρόχους ΕΕΚ, τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και λοιπούς ενδιαφερόμενους, οι οποίοι εμπλέκονται στις διαδικασίες κατάρτισης και επαγγελματικών προσόντων του εν λόγω τομέα.

Πιο συγκεκριμένα, το εν λόγω παραδοτέο είναι το προϊόν της εργασίας 2.5 με τίτλο, **«Ανάλυση συμπερασμάτων και παρουσίαση συστάσεων»**.

Στο πλαίσιο της εν λόγω εργασίας, το IME ΓΣΕΒΕΕ προσφέρει μία ενδελεχή ανάλυση των συμπερασμάτων, υπό τη μορφή έκθεσης της υφιστάμενης κατάστασης (state of play report), αλλά και συγκεκριμένων συστάσεων ανά χώρα σε επίπεδο ΕΕ. Το εν λόγω παραδοτέο αποτελεί την τελική έκθεση της συνολικής μελέτης, η οποία ενσωματώνει την ανάλυση συμπερασμάτων όλων των προηγούμενων φάσεων, δηλαδή της έρευνας τεκμηρίωσης, της διαδικασίας διαβούλευσης, των συνεντεύξεων, των ομάδων εστίασης και της διαδικτυακής έρευνας.

Απώτερος στόχος της παρούσας ανάλυσης είναι να ενσωματωθεί άμεσα στη διαδικασία δημιουργίας εκπαιδευτικών προγραμμάτων, να χρησιμεύσει ως πολύτιμος μαθησιακός πόρος για κάθε ενδιαφερόμενο, να διευρύνει τις τομεακές γνώσεις και να ενημερώσει τους εν δυνάμει υπεύθυνους χάραξης πολιτικής.

Η ερευνητική διαδικασία του έργου Live Skills αποτέλεσε μία πρόκληση ολκής, εφόσον κληθήκαμε να καλύψουμε τόσο την έρευνα τεκμηρίωσης, όσο και την ποιοτική και ποσοτική έρευνα. Το απαιτητικότερο σημείο του έργου στάθηκε η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας εκ μέρους των διαφορετικών εταίρων στις τέσσερις χώρες υπό μελέτη.

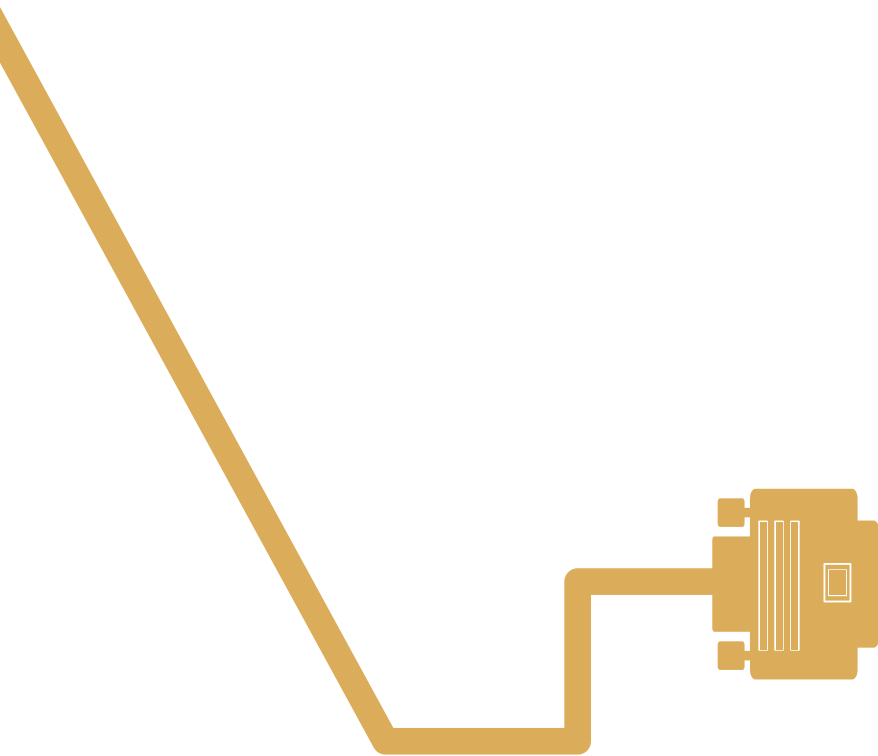


Παρά το γεγονός ότι δημιουργήθηκε ένα κοινό πλαίσιο, δεν ήταν πάντα εύκολο να διατηρήσουμε υπό έλεγχο τις προκαθορισμένες ερευνητικές διαδικασίες.

Η μεγαλύτερη πρόκληση, αλλά και περιορισμός, του ερευνητικού μας πονήματος ήταν αν θα έπρεπε να διερευνήσουμε εις βάθος τις δεξιότητες κάθε επαγγέλματος ή να παραμείνουμε στο επίπεδο των οριζόντιων (ήτοι εγκάρσιων) δεξιοτήτων. Η πρώτη επιλογή ήταν υπέρ της επιστημονικής ακρίβειας, ενώ η δεύτερη υπέρ της προστιθέμενης αξίας του συνολικού έργου.

Εν προκειμένω, αποφασίσαμε να υιοθετήσουμε τη δεύτερη επιλογή, αναλογιζόμενοι την προστιθέμενη αξία και κεφαλαιοποίηση του έργου και από άλλα επαγγέλματα και υποτομείς των Δημιουργικών και Πολιτιστικών Βιομηχανιών (εφεξής, CCI).

Τα πραγματικά αποτελέσματα και συμπεράσματα της έρευνας ήταν εν τέλει εξαιρετικά θετικά, εφόσον όχι μόνο καλύψαμε τον αρχικό στόχο, δηλαδή τη σκιαγράφηση των κενών δεξιοτήτων στα επιλεγμένα επαγγέλματα, αλλά προχωρήσαμε ένα βήμα παραπέρα, προσφέροντας σε όλο τον κλάδο Δημιουργικών και Πολιτιστικών Βιομηχανιών (CCI) μια πιο κατατοπιστική εικόνα. ■



2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ





2. Μεθοδολογία έρευνας

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζουμε εν συντομία τη δομή και εφαρμογή του ΠΕ2 με τον διακριτικό τίτλο, **Ανάλυση πεδίου και επισκόπηση υφιστάμενης κατάστασης**.

Στόχος του ΠΕ2 είναι να εντοπίσει τις ελλείψεις δεξιοτήτων και να ανταποκριθεί στη ζήτηση νέων δεξιοτήτων στους υποτομείς AV και LP. Το ΠΕ2 αποτελεί το πρώτο από μία σειρά πακέτων υλοποίησης (implementation-specific packages) και στοχεύει να τροφοδοτήσει τα επόμενα δύο πακέτα που αφορούν την ανάπτυξη και διεξαγωγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Αποτελείται από 5 εργασίες και 6 παραδοτέα.

Ως υπεύθυνος έργου για το εν λόγω πακέτο εργασίας, το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ ανέλαβε την ανάπτυξη του ερευνητικού πλαισίου, τον συντονισμό των ερευνητικών δράσεων, τη συμβολή όλων των εταίρων, καθώς και τη δια ζώσης εφαρμογή ερευνητικών δράσεων σε όλη την Ελλάδα.

Σε αυτό το πλαίσιο, το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ οργάνωσε την έρευνα βάσει κενών δεξιοτήτων που εντοπίζονται στους τομείς Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων, σε τέσσερις χώρες. Πιο συγκεκριμένα, τα κενά στα οποία εστίασε η έρευνα αφορούν τους εξής κλάδους:

- A) Διαχείριση τέχνης
- B) Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες
- Γ) Πολιτιστική επιχειρηματικότητα

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα συνεισφέρουν στη δημιουργία τριών νέων, καινοτόμων επιμορφωτικών μαθημάτων για τους εν λόγω τομείς σε Βουλγαρία, Ρουμανία, Ελλάδα και ΗΒ.

Πιο αναλυτικά οι ερευνητικές εργασίες του ΠΕ2 περιλαμβάνουν:

- Έρευνα τεκμηρίωσης σχετικά με την πορεία ανάλυσης που πρόκειται να διεξαγάγει το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο εν λόγω πεδίο, συνοδευόμενη από σχόλια της σύμπραξης (consortium)·
- ποιοτική έρευνα σε τέσσερις χώρες·
- ποσοτική έρευνα μέσω διαδικτυακού ερωτηματολογίου·
- διαβούλευση με πανευρωπαϊκούς οργανισμούς.

Τα απτά αποτελέσματα της παρούσης είναι τα εξής:

- ανάλυση σχετικά με τις ανάγκες δεξιοτήτων των δύο επαγγελματιών (Πίνακας Δεξιοτήτων) που θα τροφοδοτήσουν τη σχεδίαση εκπαιδευτικών προγραμμάτων·
- σύνοψη επιλεγμένων περιστατικών και βασικών πρακτικών (διαδικτυακή εργαλειοθήκη-online toolkit)·
- τελική έκθεση της έρευνας, η οποία ενσωματώνει συμπεράσματα και συστάσεις του φορέα μας (τρέχον έγγραφο).

Στις ακόλουθες σελίδες, περιγράφουμε εν συντομία τις επιμέρους εργασίες που στοιχειοθετούν την έρευνα μας.

2.1 Σύσταση κοινού μεθοδολογικού πλαισίου για την ανάλυση πεδίου και της υφιστάμενης κατάστασης.

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν να προσφέρει στους εταίρους ένα εγχειρίδιο (εναρμονισμένο πλαίσιο για την έρευνα πεδίου) σχετικά με την εφαρμογή του ΠΕ, καθώς και όλα τα απαραίτητα εργαλεία, ώστε να διεξαγάγουν την έρευνα πεδίου στις χώρες τους. Το εγχειρίδιο συντάχθηκε από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και διανεμήθηκε στους εταίρους πριν την έναρξη της ερευνητικής διαδικασίας.

Πιο συγκεκριμένα, το εν λόγω εγχειρίδιο περιλαμβάνει:

- Σύνοψη του ΠΕ2·
- Ερευνητική μέθοδο·
- Ανάλυση των επιμέρους εργασιών του ΠΕ2·
- Το ανθρώπινο δυναμικό που απαιτήθηκε από τον εκάστοτε εταίρο για την εφαρμογή του ΠΕ·
- Αναλυτική περιγραφή συγκεκριμένων αναθέσεων και σημαντικών φάσεων ανά εταίρο·
- Οδηγίες για τις Ομάδες εστίασης και τη διεκπεραίωση των συνεντεύξεων·
- Τυποποιημένα έντυπα και υποδείγματα για χρήση από τις Ομάδες εστίασης αλλά και κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων.

2.2 Αρχική χαρτογράφηση δεξιοτήτων και εντοπισμός κοινών τάσεων

Πρόκειται για μία έρευνα τεκμηρίωσης της οικείας βιβλιογραφίας, μέσω της οποίας καταφέραμε να:

- Χαρτογραφήσουμε τις αναδυόμενες τάσεις ως προς τις δεξιότητες στις Δημιουργικές και Πολιτιστικές Βιομηχανίες·
- πραγματοποιήσουμε μία επισκόπηση της βασικής βιβλιογραφίας για τις νέες τάσεις, αλλά και τα κενά δεξιοτήτων στους υποτομείς Οπτικοακουστικών μέσων Ζωντανών παραστάσεων² στις δημιουργικές οικονομίες (creative economies) της Βουλγαρίας, Ελλάδας, Ρουμανίας και ΗΒ.

Το πρώτο βήμα για την επισκόπηση της βιβλιογραφίας ήταν να μελετήσουμε τις διαθέσιμες εκθέσεις και μελέτες, από κοινού με τα πονήματα που είχε ήδη θέσει στη διάθεση μας το Βρετανικό Συμβούλιο. Επιπροσθέτως, ζητήσαμε από τους εταίρους μας να προτείνουν σχετικές μελέτες που αφορούν τις χώρες τους.

2 Ο κλάδος AV καλύπτει τα εξής: κινηματογράφος, τηλεμετάδοση (ραδιοτηλεόραση), βιντεοσκοπήση, ζωντανό θέατρο και πολυμέσα – Ο κλάδος LP: παραστατικές τέχνες/ θέαμα (θέατρο, χορός, μουσική, όπερα), φεστιβάλ, διοργάνωση εκδηλώσεων και χώρων θεάματος

Η έρευνα τεκμηρίωσης βασίστηκε κατά κύριο λόγο στην πληθώρα των ήδη διερευνημένων πόρων, τα σημαντικότερα τμήματα των οποίων είναι τα εξής:

- Η πρόσφατη έρευνα που διεξήγαγε το Βρετανικό Συμβούλιο σχετικά με τα κενά δεξιοτήτων στον πολιτιστικό τομέα, σε τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες (2014)·
- Οι διάφορες εκθέσεις που δημοσίευσαν την τελευταία πενταετία οι φορείς Creative Skillset και Creative and Cultural Skills (τα 2 Συμβούλια Δεξιοτήτων του ΗΒ που ασχολούνται με τον δημιουργικό και πολιτιστικό τομέα)·
- Οι 3 θεματικές εκθέσεις που δημοσίευσε το Creative Skills Europe (Συμβούλιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη) οι οποίες εστιάζουν στο μεταβαλλόμενο επιχειρησιακό και εργασιακό περιβάλλον της Ευρώπης στους κλάδους AV & LP, και τον αντίκτυπο των αλλαγών στις ανάγκες δεξιοτήτων·
- Τα σχετικά κείμενα του Skills Panorama (Πανόραμα Δεξιοτήτων) / CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) για την αξιολόγηση και εμφάνιση αναγκών δεξιοτήτων για τον τομέα της τέχνης και της ψυχαγωγίας·
- Οι διάφορες εκθέσεις και μελέτες που έχουν ανατεθεί εκ μέρους της Επιτροπής αναφορικά με την ανάπτυξη, το δυναμικό, τις τάσεις, τις προκλήσεις, αλλά και τις ανάγκες του Δημιουργικού και Πολιτιστικού τομέα.

Μελετώντας το προαναφερθέν υλικό, συντάξαμε ένα μεμονωμένο παραδοτέο με τον διακριτικό τίτλο, «Σύνοψη της έρευνας τεκμηρίωσης» το οποίο περιλαμβάνει την επισκόπηση της βασικής βιβλιογραφίας αναφορικά με τις νέες τάσεις, αλλά και τα κενά δεξιοτήτων που εντοπίζονται στους τομείς AV και LP, στις δημιουργικές οικονομίες της Βουλγαρίας, Ελλάδας, Ρουμανίας και ΗΒ.

Κατά τη διάρκεια της επισκόπησης της βιβλιογραφίας και παράλληλα με την εκπόνηση της πρότασης, η σύμπραξη των εταίρων δημιούργησε επίσης μία λίστα δεξιοτήτων, καθώς και μία λίστα επαγγελματιών, πέραν της εν λόγω σύνοψης.

Τα κριτήρια επιλογής των επαγγελματιών σε αυτό το πρώιμο στάδιο ήταν τα εξής:

- Η ύπαρξη συγκρίσιμων ορισμών στις υφιστάμενες στατιστικές κατηγορίες·
- η ύπαρξη των επαγγελματικών προφίλ στα συστήματα μαθητείας των εκάστοτε χωρών·
- η δυνατότητα μεταβιβασιμότητας (transferability) των εκπαιδευτικών προγραμμάτων·
- ο βαθμός δημοφιλίας των εν λόγω επαγγελμάτων·
- η ανάγκη εφαρμογής μοντέρνων εκπαιδευτικών πρακτικών·
- οι προοπτικές των εν λόγω τομέων να συνεισφέρουν στην απασχολησιμότητα (employability) των ατόμων, στις αντίστοιχες αγορές.

Με τη χρήση των δύο αυτών πηγών καταφέραμε να στοιχειοθετήσουμε μία μεγάλη λίστα επαγγελματιών και να τη στείλουμε στη σύμπραξη, ζητώντας από τα εμπλεκόμενα μέρη να επιλέξουν όσους κωδικούς επαγγελματιών θεωρούσαν πιο σημαντικούς ή να προτείνουν νέους, εάν κάποια από τις επιλογές τους δεν υπήρχε στη λίστα μας (σύμφωνα με τα προκαθορισμένα κριτήρια).

Ευθυγραμμίσαμε τα επιλεγμένα επαγγέλματα, λαμβάνοντας υπόψη τα εξής κριτήρια:

- Τα επαγγέλματα πρέπει να εμπίπτουν στους κλάδους AV και LP.
- Τα επαγγέλματα πρέπει να φέρουν πιστοποίηση του αρμόδιου φορέα της οικείας χώρας (πιστοποιημένα εθνικά επαγγελματικά προφίλ).
- Τα επαγγέλματα πρέπει να συνδέονται με συγκεκριμένους δείκτες μαθησιακών αποτελεσμάτων/ επιδόσεων.
- Αναφορικά με τα προτεινόμενα επαγγέλματα, είναι απαραίτητη η ύπαρξη υφιστάμενης ή μελλοντικής αγοράς εργασίας και η ζήτηση. Η εν λόγω ζήτηση πρέπει να αποδειχθεί μέσω συμπερασμάτων μελετών, εκθέσεων ή αναλύσεων για την αγορά εργασίας, αλλά και τις τάσεις εργοδοσίας που εντοπίζονται στον δημιουργικό και πολιτιστικό κλάδο της οικείας χώρας.
- Κρίνεται επίσης απαραίτητο το έντονο και εκπεφρασμένο ενδιαφέρον των σπουδαστών της οικείας χώρας προς αυτά τα επαγγέλματα.

- Ιδανικά, τα προτεινόμενα επαγγέλματα πρέπει να ενσωματώνουν ή να σχετίζονται με έναν ικανό αριθμό εγκάρσιων και φορητών δεξιοτήτων (transversal and portable skills) σε όλο το φάσμα των σχετιζόμενων επαγγελμάτων.
- Ιδανικά, τα προτεινόμενα επαγγέλματα πρέπει να διαθέτουν ευρύ φάσμα εφαρμοστικότητας από τον έναν υποτομέα στον άλλο, δηλαδή να τέμνουν διάφορα είδη και κλάδους τέχνης εντός του ευρύτερου τομέα AV & LP.

Μέσω αυτής της διαδικασίας συντάχθηκε μία λίστα με τα 22 πιο σχετικά επαγγέλματα.

Πίνακας 1. Λίστα επιλεγμένων επαγγελμάτων.	
Δάσκαλος χορού / Χορευτής πολυπολιτισμικών χορών και «Δάσκαλος κοινωνικών & πολυπολιτισμικών χορών»	Ηχολήπτης
Σχεδιαστής φωτισμού	Σχεδιαστής μαριονέτας
Υπεύθυνος φωτισμού	Υπεύθυνος μακιγιάζ και μαλλιών
Κινούμενα σχέδια / υπεύθυνος δημιουργίας τρισδιάστατων κινούμενων σχεδίων	Σκηνογράφος (σχεδιαστής σκηνικών)
Κινηματογράφηση	Technical theatre staff
Μοντέρ Βίντεο & Φιλμ	Σχεδιαστής κοστούμιών/ σχεδιαστής κοστούμιών θεάτρου (ενδυματολόγος)
Χειριστής κάμερας / εικονολήπτης	Βοηθός παραγωγής
Διευθυντής σκηνής	Καλλιτεχνικός διευθυντής
Σχεδιαστής ήχου	Διοργανωτής εκδηλώσεων (παραστάσεων)
Υπεύθυνος ήχου	Σχεδιαστής γραφικών
Ηχολήπτης	Ειδικός πολυμέσων

Βάσει των προτύπων που διέπουν την πρότασή μας, και της συνθήκης που θέσαμε εξ' αρχής ως προς την ύπαρξη πιστοποίησης στις τέσσερις χώρες της σύμπραξης, καταλήξαμε σε δύο συγκεκριμένα επαγγέλματα. Το σκεπτικό πίσω από τον αριθμητικό περιορισμό σχετίζεται με το γεγονός ότι η παρούσα μελέτη θα συμβάλει στη μορφοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων ειδικά σχεδιασμένων ανά επάγγελμα στις τέσσερις εμπλεκόμενες χώρες.

Για αυτό τον σκοπό, αποστείλαμε ένα ερωτηματολόγιο στους εταίρους, ζητώντας να εντοπίσουν ποιά από τα εν λόγω επαγγέλματα είχαν ήδη λάβει πιστοποίηση στην εκάστοτε χώρα. Κατόπιν, συγκεντρώσαμε τις απαντήσεις, ώστε να διαπιστώσουμε αν υπάρχει οποιαδήποτε ευθυγράμμιση σε ορισμένα επαγγέλματα.

Το πρώτο επαγγελματικό προφίλ που φέρει πιστοποίηση και στις τέσσερις χώρες είναι αυτό του **μοντέρ (film editor)** και υπάγεται στον υποτομέα AV.

Εφόσον δεν εντοπίστηκε κανένα άλλο επάγγελμα με πιστοποίηση και από τις τέσσερις χώρες, υιοθετήσαμε ένα ελάχιστο κριτήριο, σύμφωνα με το οποίο τα επιλεγμένα επαγγέλματα θα έπρεπε να είναι πιστοποιημένα τουλάχιστον από τους οικείους φορείς της Ελλάδας και του ΗΒ. Υπό αυτό το πρίσμα, το δεύτερο επάγγελμα που επιλέξαμε ήταν του **υπεύθυνου ήχου (sound manager)**. Για την επικύρωση της διαδικασίας επιλογής, σχηματίστηκε ειδική ομάδα εργασίας, η οποία ανέλαβε να διαμορφώσει ένα ειδικό μεθοδολογικό σημείωμα, για τον επιτονισμό και υποστήριξη της διαλογής. Ακολουθεί μία σύνοψη του περιεχομένου του εν λόγω μεθοδολογικού σημειώματος.

Ταξινόμηση των δύο επιλεγμένων επαγγελματιών.

Οι ευρέως αποδεκτοί φορείς ταξινόμησης εντός ΕΕ είναι αφενός το NACE³ ως προς την ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων και οι ISCO/ESCO⁴ ως προς την ταξινόμηση επαγγελματιών. Οι κωδικοί NACE χρησιμοποιούνται για την ταξινόμηση επιχειρήσεων, ενώ οι κωδικοί ESCO για την ταξινόμηση επαγγελματιών.

Η Στατιστική ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, εν συντομία NACE (που προκύπτει από τη γαλλική φράση «nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne») είναι ένα σύστημα τετραψήφιας ταξινόμησης, το οποίο προσφέρει ένα πλαίσιο για τη συλλογή και παρουσίαση ενός μεγάλου φάσματος στατιστικών δεδομένων, ανάλογα με την οικονομική δραστηριότητα στο πεδίο των οικονομικών στατιστικών στοιχείων (λ.χ. παραγωγή, εργασία και εθνικοί λογαριασμοί) καθώς και σε άλλους στατιστικούς τομείς, που υπάγονται στο Ευρωπαϊκό Στατιστικό Σύστημα (ΕΣΣ).

ESCO είναι το πολύγλωσσο ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων. Το ESCO αποτελείται από θεματικές ενότητες (modules) που περιέχουν στοιχεία, όπως επαγγέλματα, γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες, προσόντα. Αντιστοίχως, η Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων (ISCO) ταξινομεί τις επαγγελματικές ομάδες σε τέσσερα επίπεδα και λειτουργεί υπό την αιγίδα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Η ταξινόμηση επιτυγχάνεται μέσω του συνδυασμού και αλληλεπίδρασης των εν λόγω εννοιών.

Η ταξινόμηση ESCO προσδιορίζει και κατηγοριοποιεί δεξιότητες, ικανότητες, προσόντα και επαγγέλματα που έχουν σχέση με την αγορά εργασίας, με την εκπαίδευση και την κατάρτιση της ΕΕ. Παρουσιάζει συστηματικά τις σχέσεις μεταξύ των διάφορων εννοιών. Η ταξινόμηση ESCO είναι ένα πολύτιμο παραδοτέο, το οποίο εντάσσεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» καθώς και στη «Νέα ατζέντα δεξιοτήτων για την Ευρώπη».

Ταξινόμηση NACE

Η δραστηριότητα Μοντάζ (συρραφή) ταινιών/ βίντεο υπάγεται στον **κωδικό 5912 «Δραστηριότητες μετά-παραγωγής (post-production) κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικού προγράμματος»**. Η λίστα δραστηριοτήτων περιλαμβάνει τα εξής:

Κινούμενα σχέδια και ειδικά εφέ, χρωματισμός, εμφάνιση, εκτύπωση ή επιδιόρθωση κινηματογραφικού φιλμ, και επεξεργασία κινηματογραφικών ταινιών, κοπή φιλμ, ηχητική επένδυση και συγχρονισμός ταινίας, εκτύπωση τίτλου φιλμ, δραστηριότητες εργαστηρίου κινηματογράφου, μετά-παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βιβλιοθήκες κινηματογραφικού υλικού, τηλεοπτική μετά-παραγωγή, μετά-παραγωγή βίντεο, μοντάζ, μεταφορά φιλμ/ταινίας, περικοπή (tilting,), υποτιτλισμός, τίτλοι, κρυφοί υπότιτλοι, δημιουργία γραφικών Η/Υ σε ειδικά εργαστήρια ταινιών κινουμένων σχεδίων.

3 Η Στατιστική ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, εν συντομία NACE, αποτελεί την ταξινόμηση οικονομικών δραστηριοτήτων εντός Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Ο όρος προκύπτει από τη γαλλική φράση, Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne.

4 Η Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων (ISCO) αποτελεί ταξινόμηση τεσσάρων επιπέδων των επαγγελματικών ομάδων και λειτουργεί υπό την αιγίδα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Η δομή της ομαδοποιεί τα επαγγέλματα βάσει επιπέδου μόρφωσης. Το ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων/ικανοτήτων, προσόντων, και επαγγελμάτων (ESCO) είναι το πολύγλωσσο ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων που έχουν σχέση με την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση της ΕΕ. Στο σύστημα ESCO, κάθε επάγγελμα καταχωρίζεται με έναν μοναδικό κωδικό ISCO-08. Ο κωδικός ISCO-08 μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ιεραρχικό σύστημα του πυλώνα επαγγελμάτων.

Η δραστηριότητα Ηχοληψία/ Ηχογράφηση/ Διαχείριση ήχου υπάγεται στον κωδικό **5920 «Δραστηριότητες ηχογράφησης και έκδοσης μουσικής»**. Η λίστα δραστηριοτήτων περιλαμβάνει τα εξής:

Έκδοση σύμπυκνου δίσκου (CD), οργανισμοί συλλογικής διαχείρισης δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, έκδοση CD, απόκτηση και καταχώριση δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας μουσικών συνθέσεων, έκδοση ψηφιακών βιντεοδίσκων (DVD), έκδοση δίσκων γραμμοφώνου, μήτρες για εγγραφή δίσκου, μεταφόρτωση μουσικής (διαδικτυακή έκδοση με μεταφορτώσιμο υλικό), έκδοση παρτιτούρων, εκτύπωση μουσικής ταινιών, παραγωγή κασετών και CD, έκδοση βιβλίων μουσικής και παρτιτούρων, παραγωγή ραδιοφωνικών προγραμμάτων, στούντιο ηχογράφησης (ραδιοφώνου και τηλεόρασης), δημοσίευση, προώθηση και διανομή ηχογραφημένου υλικού, έκδοση ηχογραφημένου υλικού, ηχογράφηση σε στούντιο, έκδοση ταινιών μουσικής ή ήχου, υπηρεσίες δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας (εξαιρουμένων των κινηματογραφικών ταινιών), παραγωγή μαγνητοφωνημένων ραδιοφωνικών εκπομπών.

Ταξινόμηση ESCO/ISCO classification

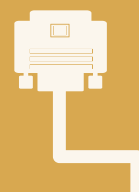
Τα επαγγέλματα **Ηχολήπτης (Sound Engineer)** και **Μοντέρ Φιλμ/ Βίντεο (Film/ Video Editor)** υπάγονται στον επαγγελματικό κωδικό **3521 του ISCO-08 «Τεχνικοί ραδιοτηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»**.

Οι τεχνικοί ραδιοτηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων ελέγχουν την τεχνική λειτουργία του εξοπλισμού εγγραφής και επεξεργασίας εικόνας και ήχου, τη μετάδοση ήχου και εικόνας σε εκπομπές ραδιοτηλεόρασης, καθώς και όλους τους τύπους τηλεπικοινωνιακών σημάτων εδάφους, θαλάσσης ή αεροσκαφών.

Οι εργασίες που υπάγονται στο επαγγελματικό προφίλ των τεχνικών ραδιοτηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων περιλαμβάνουν τα εξής:

Έλεγχος εξοπλισμού για την εγγραφή ήχου· έλεγχος εξοπλισμού για την επεξεργασία και μίξη εγγραφών εικόνας και ήχου με στόχο τη διασφάλιση ικανοποιητικής ποιότητας και τη δημιουργία ειδικών εφέ εικόνας και ήχου· εφαρμογή αρχών και πρακτικών που διέπουν την εγγραφή και επεξεργασία εικόνας και ήχου με στόχο τον εντοπισμό και την επίλυση προβλημάτων· έλεγχος συστημάτων εκπομπής και τηλεμετάδοσης, και συστημάτων δορυφόρου για ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά προγράμματα· έλεγχος συστημάτων ραδιοεπικοινωνιών, υπηρεσιών δορυφόρου και συστημάτων πολυπλεξίας εδάφους, θαλάσσης και αεροσκαφών· εφαρμογή αρχών και πρακτικών που διέπουν τον τερματικό εξοπλισμό ραδιοτηλεόρασης και τηλεπικοινωνιών και τα συστήματα μετάδοσης, με στόχο τον εντοπισμό και επίλυση προβλημάτων καθώς και την επείγουσα επιδιόρθωση εξοπλισμού.

Ακολουθούν παραδείγματα των επαγγελμαμάτων που ταξινομήθηκαν στο παρόν: **χειριστής οπτικοακουστικού εξοπλισμού, χειριστής εξοπλισμού ραδιοτηλεόρασης/ τηλεμετάδοσης, τεχνικός ραδιοτηλεόρασης/ τηλεμετάδοσης, εικονολήπτης (κινηματογράφου), εικονολήπτης (βίντεο), βοηθός παραγωγής (μέσα ενημέρωσης), υπεύθυνος ηχητικής επιμέλειας, υπεύθυνος ηχητικού σχεδιασμού, υπεύθυνος επεξεργασίας ήχου, χειριστής ηχητικού εξοπλισμού, χειριστής βίντεο, τεχνικός βίντεο, τεχνικός οπτικοακουστικών μέσων, τεχνικός στούντιο ηχογραφήσεων, κ.λπ.**



2.3 Διεξαγωγή επικύρωσης αποτελεσμάτων ανά χώρα

Αυτή ήταν η βασική μας εργασία στην οποία συμπεριλάβαμε ένα ερευνητικό πεδίο, ώστε να βολιδοσκοπήσουμε καλύτερα τα επαγγέλματα και τις δεξιότητες που είχαμε καταρτίσει κατά τη διεξαγωγή της προηγούμενης εργασίας.

Η εν λόγω εργασία αποτέλεσε ανάλυση των αναγκών για δεξιότητες και διεκπεραιώθηκε με τους εξής τρόπους:

- Ομάδες εστίασης και συνεντεύξεις σε κάθε χώρα.
- Διαδικτυακή έρευνα εργατικού δυναμικού.

Σε πρώτη φάση δημιουργήθηκε μία Εθνική Επιτροπή Ενδιαφερόμενων Μερών σε κάθε χώρα, με σκοπό να έχει ενεργό ρόλο και πιο συγκεκριμένα να συμμετέχει στις ομάδες εστίασης.

Τα μέλη των κατά τόπους επιτροπών επιλέχθηκαν μέσω μιας συστρατευόμενης προσέγγισης (joined-up approach) που υπαγόρευε συνεργασία των παρόχων ΕΕΚ και των κοινωνικών εταίρων κάθε χώρας. Στην προκειμένη περίπτωση, στην αρχή των εργασιών οι επιτροπές αποτελούνταν από τους εταίρους των οικείων χωρών.

Σε γενικό πλαίσιο, οι Εθνικές Επιτροπές Ενδιαφερόμενων Μερών στοιχειοθετούνται από:

- Οργανισμούς που εκτελούν οριζόντια κάλυψη του πολιτιστικού και δημιουργικού τομέα και τους υποτομείς των Οπτικοακουστικών μέσων και των Ζωντανών παραστάσεων σε όλες τις χώρες (συμβούλια τομεακών δεξιοτήτων, υπουργεία πολιτισμού κ.λπ.).
- Οργανισμούς και επαγγελματίες που εκτελούν κάθετη κάλυψη των επαγγελματών και επαγγελματικών κατηγοριών (ενώσεις, ειδικευμένοι επαγγελματίες κ.λπ.).

Όταν ολοκληρώθηκε η στελέχωση των Εθνικών Επιτροπών Ενδιαφερόμενων Μερών, οι κοινωνικοί εταίροι (IME ΓΣΕΒΕΕ, BAROK [Εθνική Ομοσπονδία Εργαζομένων Βουλγαρίας] και NIRCT [Εθνικό Ινστιτούτο Ερευνών και Πολιτιστικής Κατάρτισης της Ρουμανίας]), από κοινού με το Βρετανικό Συμβούλιο ενεργοποίησαν τις ομάδες εστίασης, αλλά και τις συνεδρίες συνεντεύξεων στις τέσσερις χώρες, αξιοποιώντας τις μεθόδους και εργαλεία που παρέχει το εναρμονισμένο πλαίσιο της ανάλυσης πεδίου.

Πιο συγκεκριμένα έλαβαν χώρα 3 ημί-δομημένες συνεντεύξεις και συστάθηκαν 2 ομάδες εστίασης σε κάθε χώρα.

Οι συνεδρίες ξεκίνησαν τον Μάιο του 2017 και όταν ολοκληρώθηκαν, οι εταίροι απέστειλαν τα συμπεράσματα στο ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ υπό τη μορφή έκθεσης, η οποία παρουσίασε ειδικές δεξιότητες που κρίνονται σημαντικές και δεξιότητες σε έλλειψη, συνοδευόμενες από τα συμπεράσματα αναφορικά με τις τάσεις του τομέα σε κάθε χώρα. Επιπροσθέτως, τα συμπεράσματα των εκθέσεων αξιοποιήθηκαν και στη διαδικτυακή έρευνα εργατικού δυναμικού που ακολούθησε.

Για τη σχεδίαση και διανομή του ερωτηματολογίου, το οποίο απευθύναμε σε επαγγελματίες του κλάδου νηοληψίας και επεξεργασίας ταινιών, αλλά και των ευρύτερων ή σχετιζόμενων επαγγελματικών κατηγοριών, χρησιμοποιήσαμε μία διαδικτυακή πλατφόρμα ερωτηματολογίων (jotforms).

Το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε στις 13.7.2017 και παρέμεινε ανοιχτό και προσπελάσιμο έως τις 31.12.2017.

Όλοι οι εταίροι συμμετείχαν στη διάδοση του ερωτηματολογίου, επικοινωνώντας με τους εκάστοτε επαγγελματίες και οργανισμούς, είτε άμεσα, είτε μέσω των δικτύων τους.

Το άμεσο αποτέλεσμα της εν λόγω εργασίας ήταν η δημιουργία ενός ξεχωριστού παραδοτέου, ονό-

ματι «πίνακας δεξιοτήτων», του οποίου ο στόχος είναι να ερμηνεύσει, εντοπίσει και τεκμηριώσει τις τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων που θα αποτελέσουν τον θεμέλιο λίθο για το επόμενο πακέτο εργασίας, δηλαδή την κατάρτιση εκπαιδευτικού προγράμματος. Πιο αναλυτικά, ο πίνακας δεξιοτήτων πρόκειται να χαρτογραφήσει τα γενικά πρότυπα επαγγελματιών (ή προσόντων) που είτε κρίνονται απαραίτητα, είτε λείπουν από τον κλάδο, ενώ παράλληλα θα εντοπίσει αν υπάρχουν σχετικά εκπαιδευτικά εγχειρίδια στις συμμετέχουσες χώρες.

Ο εν λόγω πίνακας περιλαμβάνει:

- Σύντομη εισαγωγή μεθοδολογίας·
- σύνοψη της επισκόπησης βιβλιογραφίας·
- τα αποτελέσματα των ομάδων εστίασης και των συνεντεύξεων σχετικά με τα κενά δεξιοτήτων ανά χώρα·
- τα αποτελέσματα της διαδικτυακής έρευνας αναφορικά με τις δεξιότητες ανά χώρα και επί του συνόλου.



Η σύνταξη του πίνακα δεξιοτήτων ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2017 και η τελική έκδοση παραδόθηκε στις 22.12.2017.

2.4 Διεξαγωγή πανευρωπαϊκής διαβούλευσης

Η εργασία είχε διπλό στόχο:

- Αφενός να προσφέρει συμπληρωματικά σχόλια αναφορικά με τις δεξιότητες (και πιο συγκεκριμένα τις μελλοντικές δεξιότητες), παρέχοντας κατ' αυτόν τον τρόπο επαρκή ανάδραση (feedback) στην προηγούμενη εργασία που αφορούσε την επικύρωση συμπερασμάτων ανά χώρα και,
- αφετέρου να συλλέξει ορισμένες από τις βέλτιστες πρακτικές, ώστε να δημιουργηθεί ένα ξεχωριστό παραδοτέο ονόματι «εργαλειοθήκη διαδικτυακής μάθησης» (e-learning toolkit).

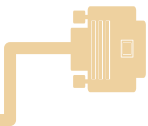
Στο μεγαλύτερο μέρος της, η εργασία διεκπεραιώθηκε μέσω ενός διαδικτυακού ερωτηματολογίου και εν μέρει με κλήσεις που διενεργήθηκαν μέσω τηλεφώνου ή skype.

Το πρώτο βήμα της εργασίας ήταν να ζητήσουμε από τους εταίρους να μας προτείνουν οργανισμούς ευρωπαϊκής εμβέλειας που θα έπρεπε να συμμετάσχουν στην πανευρωπαϊκή διαβούλευση. Κατόπιν εξετάσαμε τις προτάσεις τους και καταρτίσαμε μία λίστα με 30 περίπου ευρωπαϊκούς εμπλεκόμενους φορείς.

Παράλληλα, σχεδιάσαμε ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στους παραπάνω οργανισμούς, από τους οποίους ζητήσαμε να μάς περιγράψουν τις επερχόμενες τάσεις του πολιτιστικού τομέα, και πιο συγκεκριμένα, τις μελλοντικές δεξιότητες που θα απαιτηθούν. Τους ζητήσαμε επίσης να υποδείξουν τις βέλτιστες πρακτικές και τις επιλεγμένες περιπτώσεις επαγγελματικών και εκπαιδευτικών διαδικασιών.

Επιπροσθέτως, διενεργήσαμε συνομιλίες είτε μέσω τηλεφώνου, είτε μέσω skype με επιλεγμένους εμπλεκόμενους φορείς, με στόχο να λάβουμε μια πιο ενδελεχή και ποιοτική άποψη επί του αντικειμένου.

Η εν λόγω εργασία απέφερε καρπούς, εφόσον συγκεντρώσαμε πάνω από 20 επιλεγμένες περιπτώσεις, με τις οποίες συντάξαμε ένα ξεχωριστό παραδοτέο, ονόματι «διαδικτυακή εργαλειοθήκη» (online toolkit).



Στόχος της «εργαλειοθήκης ηλεκτρονικής μάθησης» είναι να συγκεντρώσει τις βέλτιστες πρακτικές και επιλεγμένες περιπτώσεις και να τις θέσει υπόψη των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, των κρατικών φορέων, των επιχειρήσεων και εργοδοτών των τομέων AV & LP, αλλά και υπόψη των εκπαιδευτικών παρόχων.

Πιο συγκεκριμένα αναζητήσαμε τις βέλτιστες πρακτικές και τις επιλεγμένες περιπτώσεις στις εξής κατηγορίες:

- Επαγγελματίες του δημιουργικού τομέα που ανέπτυξαν και αξιοποίησαν επιτυχώς ψηφιακές και επιχειρηματικές δεξιότητες, αλλά και δεξιότητες διαχείρισης κατά την άσκηση του επαγγέλματος τους·
- Εκπαιδευτικές διαδικασίες του δημιουργικού τομέα (λ.χ. προγράμματα κατάρτισης) εντός Ευρώπης·
- Παρόμοια έργα μείζονος σημασίας.

Είναι προφανές ότι το συγκεκριμένο παραδοτέο είχε έντονο εκπαιδευτικό χαρακτήρα (όπως ισχύει και με όλα τα παραδοτέα του εν λόγω ΠΕ) με πιθανούς αποδέκτες/ χρήστες το σύνολο του πολιτιστικού κλάδου, γεφυρώνοντας τους πολιτιστικούς και εκπαιδευτικούς φορείς και διευκολύνοντας την αλληλεπίδραση της εκπαίδευσης, του πολιτισμού και της κοινωνίας των πολιτών.

2.5 Ανάλυση συμπερασμάτων και δημιουργία συστάσεων

Στόχος της εν λόγω εργασίας είναι να προσφέρει μία ενδελεχή ανάλυση των συμπερασμάτων της έρευνας που προνήθηκε (έρευνα τεκμηρίωσης, διαβούλευση, συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης και διαδικτυακή έρευνα), καθώς και μία σειρά στοχευμένων συστάσεων προς τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, αλλά και τα εμπλεκόμενα μέρη.

Σε αυτό το πλαίσιο, δημιουργήθηκε ένα ξεχωριστό παραδοτέο υπό τη μορφή μιας έκθεσης που αποτυπώνει την υφιστάμενη κατάσταση (τρέχον έγγραφο).

Απώτερος σκοπός της έκθεσης είναι να τροφοδοτήσει τη διαδικασία κατάρτισης εκπαιδευτικών προγραμμάτων και να αποτελέσει πολύτιμο πόρο για κάθε ενδιαφερόμενο, να διευρύνει τις τομεακές γνώσεις, αλλά και να συνεισφέρει σε ενδεχόμενη χάραξη πολιτικής.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι επί του συνόλου η ερευνητική διαδικασία στόχευσε στα εξής δύο επαγγέλματα και τις ευρύτερες επαγγελματικές κατηγορίες αυτών:

- film/video editor
- sound manager

Ο λόγος για τον οποίο επιλέξαμε δύο συγκεκριμένα επαγγέλματα είναι επειδή τα επερχόμενα εκπαιδευτικά προγράμματα πρόκειται να εφαρμοστούν στους εν λόγω χώρους. ■

Πίνακας 2. Επισκόπηση της συνολικής δομής του Live Skills και του ΠΕ2

Πακέτα Εργασίας	ΕΡΓΑΣΙΕΣ	ΠΑΡΑΔΟΤΕΑ ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ -ΠΕ2
ΠΕ1 Διαχείριση του έργου	2.1 Ανάπτυξη κοινού μεθοδολογικού πλαισίου για την υλοποίηση της έρευνας	Εναρμονισμένο πλαίσιο για τις αρχές πεδίου ανάλυσης, και τους στόχους: → Ανάλυση της ερευνητικής μεθόδου → Πληθυσμός-στόχος → Υποδείγματα ερωτηματολογίων, → Οδηγίες για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων → Αριθμός & κριτήρια για επιλογή και οριοθέτηση case study → Αναμενόμενα αποτελέσματα
ΠΕ2 Ανάλυση πεδίου & υφιστάμενης κατ'άστασης	2.2 Αρχική χαρτογράφηση δεξιοτήτων και εντοπισμός κοινών τάσεων	
ΠΕ3 Σχεδιασμός/ υλοποίηση curricula	2.3 Διεξαγωγή ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας	F2F focus groups και τουλάχιστον 3 εις βάθος, ημί-δομημένες συνεντεύξεις ποιοτικής έρευνας στις 4 χώρες με τους Εθνικούς Εμπλεκόμενους Φορείς. → Θα διεξαχθούν συζητήσεις με 2 Focus groups για τον εντοπισμό και ερμηνεία των αναγκών δεξιοτήτων αλλά και των ικανοτήτων των στοχευμένων τομέων σε κάθε χώρα μεταξύ M5 και M6.
ΠΕ4 Διεξαγωγή/ υλοποίηση curricula		Online έρευνα εργατικού δυναμικού → online έρευνα στο υφιστάμενο και μελλοντικό εργατικό δυναμικό του κλάδου σε κάθε συμμετοχή τουλάχιστον 100 επαγγελματιών που εργάζονται ή σκοπεύουν να εργαστούν (συμπ. Αποφοίτων) στους τομείς AV & LP.
ΠΕ5 Διασφάλιση ποιότητας		Χάρτης δεξιοτήτων → Ο Χάρτης δεξιοτήτων θα αποτυπώσει και τεκμηριώσει τις τάσεις, τις ανάγκες δεξιοτήτων αλλά και τις συστάσεις για βελτιωμένα σχήματα επαγγελματικής κατάρτισης, σε συμμόρφωση με τα εθνικά και ευρωπαϊκά πλαίσια πιστοποίησης.
ΠΕ6 Αξιολόγηση	2.4 Διεξαγωγή έρευνας/ διαβούλευσης σε πανευρωπαϊκό επίπεδο	E- learning kit → Δημιουργία εργαλειοθήκης ηλεκτρονικής εκμάθησης η οποία απευθύνεται στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, τους κρατικούς φορείς, τις επιχειρήσεις και εργοδότες AV & LP καθώς και τους εκπαιδευτικούς παρόχους.
ΠΕ7 Διάδοση και επικοινωνία	2.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων και προτάσεις πολιτικής	Τελική έκθεση και συστάσεις → Μία έκθεση ηλεκτρονικής μορφής η οποία περιλαμβάνει ανά χώρα εκθέσεις και ανάλυση αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τις ανά χώρα συνεντεύξεις, τα focus groups και την online έρευνα.
ΠΕ8 Εκμετάλλευση & Αειφορία		



LS live skills
Image Sound & Performance

3. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ





3.1 Εισαγωγή

Στις ακόλουθες σελίδες επιχειρούμε μία επισκόπηση του βασικού έντυπου υλικού (βιβλιογραφίας) σχετικά με τις νέες τάσεις και κενά δεξιοτήτων που εντοπίζονται στους κλάδους Οπτικοακουστικών μέσων (εφεξής αναφερόμενοι ως AV) και Ζωντανών Παραστάσεων (εφεξής αναφερόμενοι ως LP), οι οποίοι εμπίπτουν στο φάσμα δημιουργικών οικονομιών της Βουλγαρίας, Ελλάδας, Ρουμανίας και ΗΒ.

Στις μέρες μας οι δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες (εφεξής αναφερόμενες ως CCI) αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία για την ανάπτυξη τόσο των εθνικών, όσο και περιφερειακών οικονομιών. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περίπου 1,5 εκατομμύρια επιχειρήσεις δημιουργικού και πολιτιστικού χαρακτήρα εμφανίζουν κύκλο εργασιών 650 δισεκατομμυρίων ευρώ και απασχολούν πάνω από 8 εκατομμύρια εργαζόμενους. Οι CCI επιφέρουν θετικό πρόσημο στο ΑΕΠ και στους δείκτες εργασίας, βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα, βοηθούν τους δήμους και περιφέρειες να αναζωογονήσουν τις τοπικές τους οικονομίες και να προσελκύσουν νέες επενδύσεις, νέες επιχειρήσεις και εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

Εντούτοις, πρόσφατες έρευνες και εκθέσεις πολιτικής υπογραμμίζουν σημαντικά κενά και ελλείψεις δεξιοτήτων στο εργατικό δυναμικό των συγκεκριμένων κλάδων (CCI). Επίσης, οι νέες τάσεις που αναδύθηκαν την τελευταία δεκαετία, μέσω της ψηφιοποίησης της παγκόσμιας οικονομίας, έθεσαν ορισμένα εμπόδια στο επιχειρηματικό περιβάλλον της δημιουργικής οικονομίας (creative economy), δεδομένης της πληθώρας επιχειρήσεων του δημιουργικού κλάδου, καθώς και των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων (έως 9 εργαζομένων).

Η ακόλουθη ενότητα (Ενότητα 2) προσφέρει μία επισκόπηση της οικονομίας των κλάδων AV και LP στις τέσσερις χώρες, μέσω συγκριτικών στατιστικών δεδομένων (Eurostat) αναφορικά με τον αριθμό των επιχειρήσεων, την προστιθέμενη αξία και τον αριθμό των εργαζομένων κατά την περίοδο 2008-2014. Η Ενότητα 3 παρουσιάζει τις τάσεις που αναδύθηκαν μέσω της ψηφιοποίησης της οικονομίας, η οποία επηρέασε με τη σειρά της τις CCI, ενώ στην Ενότητα 4 σχολιάζουμε τη βιβλιογραφία σχετικά με τα κενά και τις ελλείψεις δεξιοτήτων που εντοπίζονται εν γένει στη δημιουργική οικονομία, και πιο συγκεκριμένα στους τομείς AV και LP των τεσσάρων χωρών. Τέλος, η Ενότητα 5 φιλοξενεί μία αρχική λίστα συστάσεων για τον σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων αναφορικά με δύο από τα επαγγέλματα των τομέων AV και LP.

3.2 Βασικά στοιχεία για τους τομείς Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων

Για την αποτύπωση της οικονομίας των κλάδων AV και LP στις τέσσερις χώρες επεξεργαστήκαμε στατιστικά δεδομένα της Eurostat από τους ακόλουθους κωδικούς:

- Τομέας AV: NACE 59 «Δραστηριότητες παραγωγής κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχοηψίας και μουσικής έκδοσης» και 74.2 «Φωτογραφικές δραστηριότητες»
- Τομέας LP: NACE 90 «Δραστηριότητες δημιουργικού, τέχνης και ψυχαγωγίας».

Καθώς και τις εξής οικονομικές μεταβλητές:

- Αριθμός επιχειρήσεων·
- προστιθέμενη αξία σε τιμές κόστους συντελεστών και
- αριθμός εργαζομένων.

Όπως φαίνεται στον **Πίνακα 3**, ο κλάδος AV και στις τέσσερις χώρες κατέγραψε 41.575 επιχειρήσεις που απασχολούν 172.497 εργαζόμενους με προστιθέμενη αξία που αγγίζει τα 9,5 δισεκατομμύρια ευρώ. Η οικονομική κρίση έπληξε σε μεγάλο βαθμό τον κλάδο AV σε Ελλάδα και Ρουμανία, εφόσον οι χώρες έχασαν 8.200 εργαζόμενους, 1450 επιχειρήσεις και σχεδόν τη μισή προστιθέμενη αξία τους μεταξύ 2008 και 2014. Αντιθέτως, φαίνεται ότι η Βουλγαρία πλησιάζει τους ρυθμούς της υπόλοιπης ΕΕ, εφόσον σημείωσε σημαντική ανάπτυξη και στις τρεις οικονομικές μεταβλητές την περίοδο 2008-2014. Το HB κατέχει μία από τις υψηλότερες θέσεις στην ευρωπαϊκή αγορά AV, σημειώνοντας σημαντική αύξηση στον αριθμό των επιχειρήσεων (27%), γεγονός το οποίο διπλασίασε την προστιθέμενη αξία του τομέα.

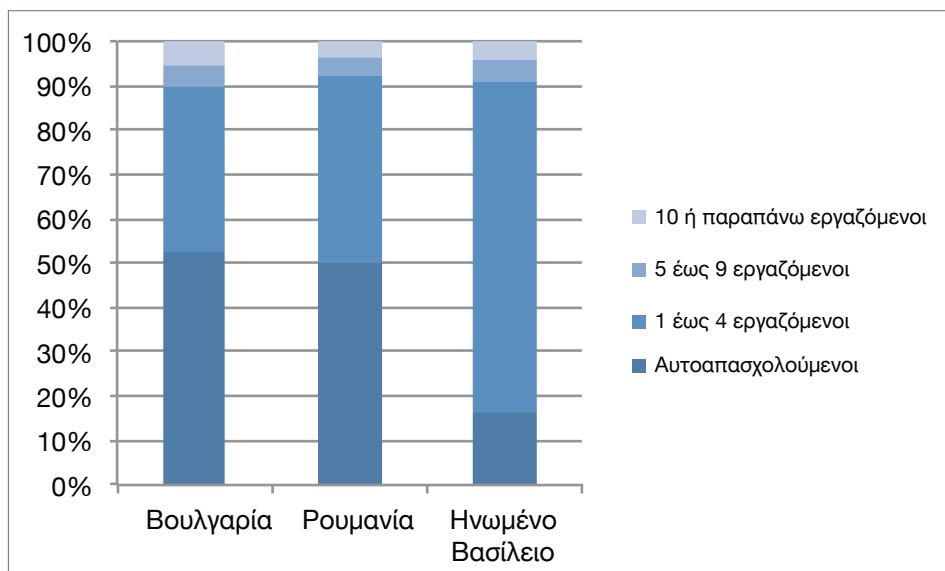
Πίνακας 3. Δεδομένα για τομείς «Δραστηριότητες παραγωγής κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχοληψίας και μουσικής έκδοσης & φωτογραφία», 2008 και 2014									
	Αριθμός επιχειρήσεων			Προστιθέμενη αξία σε τιμές κόστους συντελεστών			Αρ. εργαζομένων		
	2008	2014	2008/14 change	2008	2014	2008/14 change	2008	2014	2008/14 change
Βουλγαρία	1,082	1,719	58.9%	31.8	56.0	76.1%	3,651	5,004	37.1%
Ελλάδα	5,947	4,957	-16.6%	475.9	208.2	-56.3%	13,889	9,746	-29.8%
Ρουμανία	3,359	2,899	-13.7%	207.6	149.3	-28.1%	12,430	8,444	-32.1%
HB	23,608	29,986	27.0%	3,469.6	7,029.0	102.6%	142,347	147,289	3.5%
Σύνολο	36,004	41,575	15.5%	6,193	9,457	52.7%	174,325	172,497	-1.0%

Πηγή: Eurostat

Πίνακας 4. Αριθμός εργαζομένων στον τομέα «Δραστηριότητες δημιουργικού, τέχνης και ψυχαγωγίας», 2008 και 2014 (χιλιάδες)			
	Αρ. Εργαζομένων		
	2008	2015	2008/15 change
Βουλγαρία	14.9	12.2	-18.1%
Ελλάδα	12.6	9.6	-23.8%
Ρουμανία	14.9	16.9	13.4%
HB	163.2	205.7	26.0%
Σύνολο	206	244	18.9%

Εξετάζοντας το **σχήμα 1** διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του κλάδου AV είναι πολύ μικρές και μικρές, ενώ πάνω από τις μισές επιχειρήσεις σε Βουλγαρία και Ρουμανία είναι ατομικές επιχειρήσεις επιτηδευματιών χωρίς υπαλλήλους. Ειδικότερα σύμφωνα με τα δεδομένα του 2014, στο HB η πλειοψηφία των επιχειρήσεων AV απασχολούσε έναν έως τέσσερις εργαζόμενους (73%).

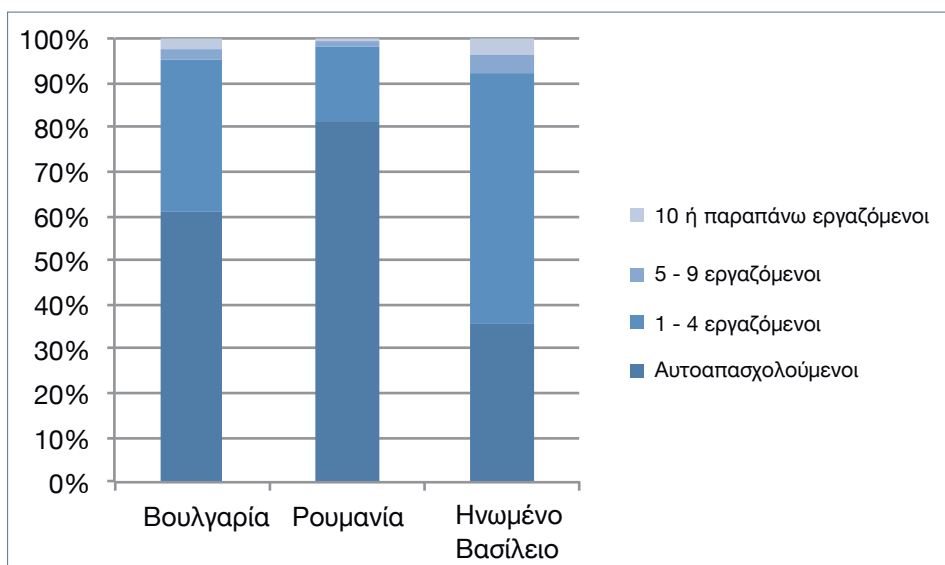
Γράφημα 1. Αριθμός εργαζομένων ανά επιχείρηση στον τομέα «Δραστηριότητες παραγωγής κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχοληψίας και μουσικής έκδοσης» - Βουλγαρία, Ρουμανία και ΗΒ, 2014 ▼



Πηγή: Eurostat. Δεν εντοπίστηκαν συγκριτικά δεδομένα για την Ελλάδα

Στον κλάδο LP το ποσοστό επιχειρήσεων χωρίς κανέναν υπάλληλο (αυτοαπασχολούμενοι) ανέρχεται στο 61% στη Βουλγαρία, στο 81% στη Ρουμανία και στο 36% στο ΗΒ. Στο ΗΒ το μεγαλύτερο μέρος του κλάδου LP χαρακτηρίζεται από πολύ μικρές επιχειρήσεις ενός έως τεσσάρων εργαζομένων (56%).

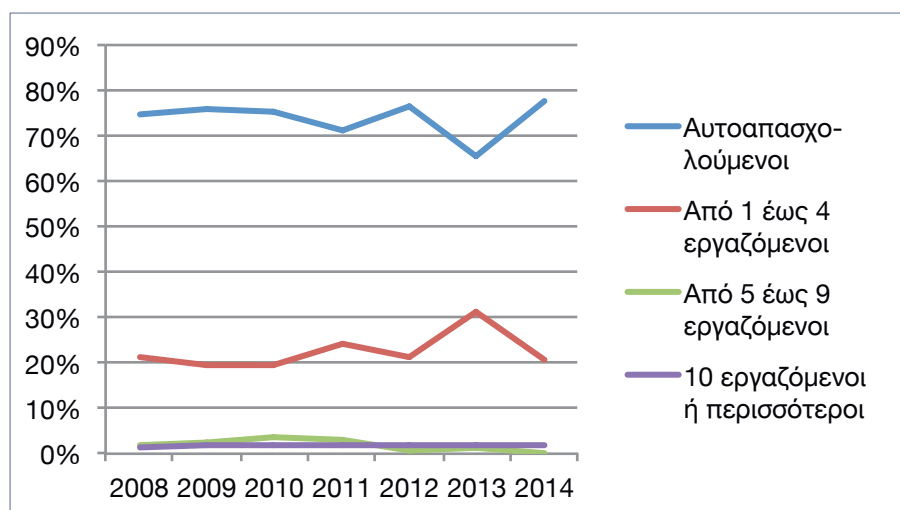
Γράφημα 2. Αριθμός εργαζομένων ανά επιχείρηση στον τομέα «Δραστηριότητες δημιουργικού, τέχνης και ψυχαγωγίας», Βουλγαρία, Ρουμανία και ΗΒ, 2014 ▼



Πηγή: Eurostat. Δεν εντοπίστηκαν συγκριτικά δεδομένα για την Ελλάδα

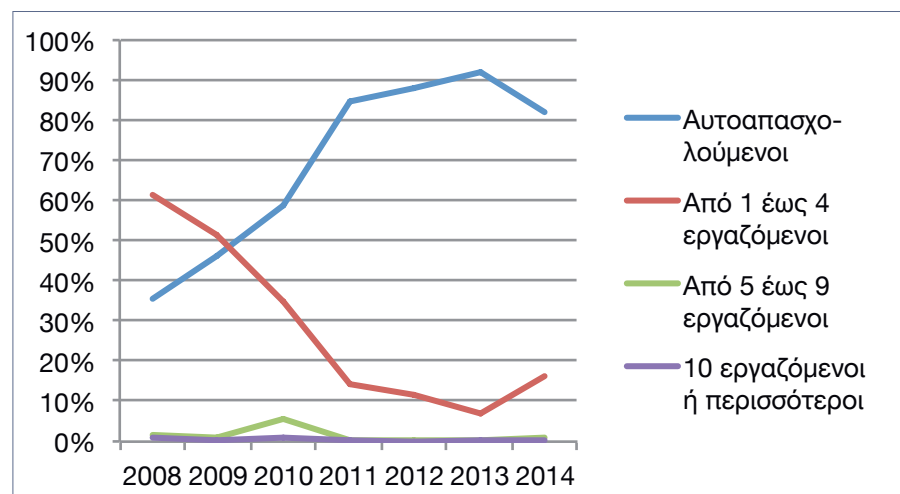
Εξετάζοντας προσεκτικότερα τα ακόλουθα γραφήματα, τα οποία παρουσιάζουν την ίδρυση νέων επιχειρήσεων στον κλάδο LP στις τρεις χώρες κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, διαπιστώνουμε ότι ειδικότερα στην περίπτωση της Ρουμανίας η σύσταση ατομικών επιχειρήσεων, δηλαδή αυτοαπασχολούμενης εργασίας, αποτελεί την πάγια πρακτική μετά το 2009. Για παράδειγμα, το 90% των νεοσύστατων εταιρειών που έχουν καταχωριστεί στα οικεία μητρώα το 2013 είναι ατομικές επιχειρήσεις χωρίς κανέναν υπάλληλο. Αντιθέτως, στο ΗΒ το μερίδιο των επιχειρήσεων που απασχολούν έως και τέσσερα άτομα σημείωσε άνοδο από το 58% (2008) στο 72% (2014), ενώ την ίδια στιγμή οι ατομικές επιχειρήσεις αυτοαπασχολούμενων σημείωσαν πτώση, από 36% (2008) σε 24% (2014).

Γράφημα 3. Σύσταση νέων επιχειρήσεων βάσει αριθμού εργαζομένων (2008-2014) στον τομέα «Δραστηριότητες δημιουργικού, τέχνης και ψυχαγωγίας» - Βουλγαρία ▼



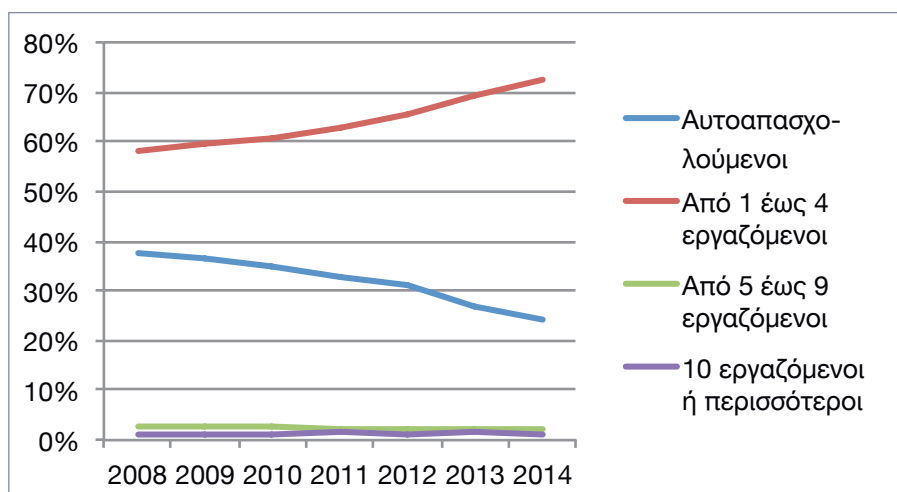
Πηγή: Eurostat. Δεν εντοπίστηκαν συγκριτικά δεδομένα για την Ελλάδα

Γράφημα 4. Σύσταση νέων επιχειρήσεων βάσει αριθμού εργαζομένων (2008-2014) στον τομέα «Δραστηριότητες δημιουργικού, τέχνης και ψυχαγωγίας» - Ρουμανία ▼



Πηγή: Eurostat. Δεν εντοπίστηκαν συγκριτικά δεδομένα για την Ελλάδα

Γράφημα 5. Σύσταση νέων επιχειρήσεων βάσει αριθμού εργαζομένων (2008-2014) στον τομέα «Δραστηριότητες δημιουργικού, τέχνης και ψυχαγωγίας»- HB



Πηγή: Eurostat. Δεν εντοπίστηκαν συγκριτικά δεδομένα για την Ελλάδα

3.3 Οι τάσεις στις δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες

Παρά το γεγονός ότι οι δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες θεωρούνται ιδιαιτέρως πρωτοπόρες στον τομέα παροχής υπηρεσιών και αναμφίβολα μπορούν να αποτελέσουν αναπτυξιακό εφάπτηριο για τις τοπικές και εθνικές οικονομίες, εντούτοις προκύπτουν ορισμένες νέες τάσεις, οι οποίες ίσως παρεμποδίσουν την ανάπτυξη δημιουργικών επιχειρήσεων και ενδεχομένως να απαιτούν μια νέα γενιά δεξιοτήτων από τη δεξαμενή του εργατικού δυναμικού της δημιουργικής βιομηχανίας. Στις παρακάτω παραγράφους αποτυπώνονται οι εν λόγω τάσεις.

Η ανάδυση της αυτοαπασχολούμενης εργασίας, το αίσθημα αβεβαιότητας και η εμφάνιση της συνεργατικής οικονομίας

Την τελευταία δεκαετία η ευρωπαϊκή οικονομία βίωσε, και ορισμένα κράτη ακόμα βιώνουν σε επίπεδο εθνικής οικονομίας, μία εξαιρετικά δύσκολη και ανατρεπτική κατάσταση, απόρροια της οικονομικής κρίσης του 2008. Αυτό οδήγησε σε ριζικές αλλαγές και ανακατατάξεις καθ' όλη τη διάρκεια της κρίσης, οι οποίες αφορούν ως επί των πλείστων το καθεστώς, τη φύση, αλλά και την αγορά εργασίας του δημιουργικού κλάδου. Υπήρξε μία αξιοσημείωτη μεταστροφή προς τις ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως η αυτοαπασχόληση, όπως είδαμε και στην προηγούμενη ενότητα, ενώ πολλές μελέτες αναφέρουν την εμφάνιση συνεταιριστικών χώρων.

Η ψηφιακή τεχνολογία και το διαδίκτυο μέσω φορητών συσκευών επέτρεψαν σε όσους απασχολούνται στη δημιουργική βιομηχανία να εργάζονται μέσω του φορητού υπολογιστή τους, όπου υπάρχει ευρυζωνική σύνδεση διαδικτύου. Παράλληλα, η ψηφιοποίηση της οικονομίας και η εμφάνιση του ψηφιακού καπιταλισμού (Schiller, 1999) επέφερε μεταβολές στο επιχειρηματικό οικοσύστημα, με τις εταιρείες να ενορχηστρώνουν δίκτυα εξωτερικών αναθέσεων και υπεργολαβιών, αντί να είναι οι ίδιες κάτοχοι δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας (Gottfredson κ.α. 2005, Moriset 2013). Αυτό οδήγησε στη γεωγραφική διασπορά της αξιακής αλυσίδας, αλλά και στην αύξηση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων και ελεύθερων επαγγελματιών, ειδικότερα στα χρόνια της κρίσης (De Propriis 2013, Christopherson, 2013) οδηγώντας στη γέννηση του φαινομένου που αποκαλούμε «Μοναχικός αετός» (lone eagle). Ο Burgess (1994) σκαρφίστηκε τον όρο «μοναχικός αετός» για να περιγράψει

τους αυτοαπασχολούμενους επιτηδευματίες, ενώ οι Beyers και Lindhal (1996) χρησιμοποιούν τον ίδιο όρο για να περιγράψουν την ατομική επιχείρηση.

Σύμφωνα με τον Young (1997), οι «μοναχικοί αετοί» είναι καταρτισμένοι εργαζόμενοι που μπορούν να διαμείνουν και να εργαστούν οπουδήποτε, κυρίως χάρη στις τεχνολογικές εξελίξεις που έχουν σημειωθεί στην εξ' αποστάσεως εργασία. Επίσης, είναι οικονομικότερο για τις εταιρείες να αναθέτουν συγκεκριμένα μέρη των έργων σε ελεύθερους επαγγελματίες (freelancers), παρά να απασχολούν εσωτερικούς υπαλλήλους (in-house). (Stanworth και Stanworth 1997). Από την άλλη, ο O'Connor (2007) θεωρεί ότι η έννοια της ατομικής εργασίας τύπου «κάντο μόνος σου» αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης πολιτιστικής μεταβολής της έννοιας της εργασίας, που φαίνεται να απομακρύνεται από τη ρουτίνα και τη διοικητική ιεράρχηση (παραπέμπουμε επίσης σε Mould κ.α. 2014). Εντούτοις, η έννοια του freelancing είναι ιδιαιτέρως προβληματική, εφόσον συνδέεται με υψηλό ρίσκο και μεγάλες δυσκολίες συντήρησης (Mitchel 2005 Gill και Pratt 2007).

Μία από τις μεγαλύτερες παγίδες του να εργάζεται κανείς σαν «μοναχικός αετός» είναι η αίσθηση της μοναξιάς και της απομόνωσης από τον έξω κόσμο, κάτι που συχνά συνδέεται με την απαλοιφή ορίων μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής. (Spinuzzi 2012, Hesmondhalgh και Baker 2010). Η εργασία από το σπίτι χαρακτηρίζεται από τεράστια κενά κοινωνικής και επαγγελματικής αλληλεπίδρασης, κι έτσι οι ελεύθεροι επαγγελματίες ή οι αυτοαπασχολούμενοι χάνουν τα πλεονεκτήματα της γεωγραφικής εγγύτητας που θα είχαν με άλλους συναδέλφους ή ελεύθερους επαγγελματίες. Η χωροταξική συγκέντρωση και συσσωρευση των οικονομικών παραγόντων διευκολύνει την ανταλλαγή γνώσεων, μέσω των συσχετισμών αγοράς, αλλά και εκτός αγοράς. Συνεπώς, η εγγύτητα είναι απαραίτητη για τη διακίνηση της γνώσης που προκύπτει από την παραγωγή νέων καινοτόμων προϊόντων και υπηρεσιών.

Η απάντηση στην έλλειψη εγγύτητας μπορεί να δοθεί μέσω της εμφάνισης των τρίτων τοποθεσιών (third places) όπως, οι συνεργατικοί χώροι (coworking spaces), οι θερμοκοιτίδες επιχειρήσεων (business incubators), τα συνεργατικά εργαστήρια (fab lab), τα hacker spaces, τα creative hubs κ.λπ. αλλά και την ανάδυση της συνεργατικής οικονομίας (collaborative economy) και οικονομίας διαμοιρασμού (sharing economy). Όλα τα παραπάνω επιτρέπουν στους αυτοαπασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες να ανταλλάσσουν γνώσεις, να βγάζουν την εργασία εκτός σπιτιού, ενώ αυξάνουν τις πιθανότητες να αναλάβουν νέα έργα, να διαφημίσουν τις υπηρεσίες τους σε νέα επιχειρηματικά περιβάλλοντα, να λάβουν μέρος σε συγκεκριμένες μαθησιακές διαδικασίες, να αποκτήσουν πρόσβαση σε νέους πόρους και να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα ή το ατομικό-επαγγελματικό ρίσκο, μειώνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο και την επαγγελματική τους ανασφάλεια.

Περικοπές δημόσιων δαπανών/ εμφάνιση του crowdfunding

Είναι γεγονός ότι εξαιτίας της οικονομικής κρίσης (2008-), οι περισσότερες χώρες έκαναν τεράστιες περικοπές δαπανών αναφορικά με τη χρηματοδότηση δημόσιων και ιδιωτικών πολιτιστικών φορέων. Επίσης, παρά το γεγονός ότι οι σπουδές τέχνης, πολιτισμού ανθρωπιστικών επιστημών ακμάζουν στα ακαδημαϊκά ιδρύματα, τα αποτελέσματα των ερευνών δεν κινούν το ενδιαφέρον των κυβερνήσεων.

Αυτό οδηγεί στην υπό-χρηματοδότηση του πολιτιστικού και δημιουργικού τομέα και ως εκ τούτου αναμφίβολα θα επιφέρει αρνητικό αντίκτυπο στις CCI. Ωστόσο, ο πιο σημαντικός παράγοντας πέραν του μεγέθους των περικοπών, είναι η διάρκεια τους, εφόσον οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες υποχρεούνται να εφαρμόσουν αυστηρά μέτρα λιτότητας, ώστε να αντιμετωπίσουν τα τεράστια δημοσιονομικά ελλείμματα για μια μεγάλη χρονική περίοδο.

Σύμφωνα με τους παραπάνω συλλογισμούς, και με γνώμονα τη μεγάλη διάρκεια των περικοπών δαπανών, οι δημιουργικοί και πολιτιστικοί οργανισμοί είναι υποχρεωμένοι να προσαρμοστούν σε συνθήκες περιορισμένης κρατικής επιχορήγησης και να προσανατολιστούν εκ νέου σε εναλλακτικές μορφές χρηματοδότησης, όπως το crowdfunding, γνωστό και ως πληθοχρηματοδότηση. Το νέο αυτό μοντέλο χρηματοδότησης περιλαμβάνει στοιχεία κρατικής επιχορήγησης, εισοδήματος, δωρεών και χορηγιών από ένα τεράστιο σύνολο ατόμων και λοιπών μορφών χρηματοδότησης, συν-

δυσάζοντας δεξιότητες μάρκετινγκ υψηλών απαιτήσεων και κινήτρων από το κράτος για βέλτιστα αποτελέσματα. It is obvious that people with high skills in fundraising and finding innovative financial sources are of high importance especially for the creative sector.

Το ψηφιακό μέλλον

Οι δημιουργικές βιομηχανίες είναι συνυφασμένες με την ανάδυση νέων τεχνολογιών. Η δημιουργική οικονομία εν γένει αποτελεί μέρος ενός νέου οικονομικού κλάδου που βασίζεται στις γνώσεις και τις νέες τεχνολογίες. Οι διαδικτυακές υπηρεσίες έχουν ηγετική θέση σε αυτήν τη νέα πραγματικότητα. Οι περισσότεροι από τους δημιουργικούς κλάδους προωθούν την έλευση της ψηφιακής εποχής, παράγοντας νέα τεχνολογικά επιτεύγματα. Όπως όλοι γνωρίζουν, η απαιτούμενη συνθήκη ώστε να θεωρηθεί κάποιος δημιουργικός είναι να κατέχει υψηλού επιπέδου τεχνολογικές δεξιότητες. Κατά τον Florida (2002), η τεχνολογία είναι το βασικό χαρακτηριστικό της λεγόμενης «Δημιουργικής τάξης» (Creative Class), ειδικά αν λάβουμε υπόψη μας ότι οι περισσότερες νεοφυείς επιχειρήσεις (start-up companies) και οι συνεταιριστικοί χώροι βασίζονται εξ' ολοκλήρου στις νέες τεχνολογίες, γεγονός που αποδεικνύει τους στενούς δεσμούς μεταξύ δημιουργικότητας και τεχνολογικής προόδου.

Οι διαδικτυακές πλατφόρμες (Online platforms) είναι επίσης μείζονος σημασίας για την οικονομική ανάπτυξη του δημιουργικού κλάδου, επειδή διευρύνουν το φάσμα παρεχόμενων υπηρεσιών και απευθύνονται σε ένα πολύ μεγαλύτερο κοινό. Αυτό οδηγεί στον εκδημοκρατισμό του κοινού, αν και πάντα ελλοχεύει ο κίνδυνος μια νέα διαδικτυακή πλατφόρμα να κλέψει το μερίδιο αγοράς όλων των προηγούμενων.

Αντιθέτως, σε ορισμένους δημιουργικούς κλάδους (όπως η εκδοτική δραστηριότητα και η μουσική βιομηχανία) η μαζική εισαγωγή και υιοθέτηση τεχνολογικών καινοτομιών δεν αποδείχθηκε τόσο ευεργετική. Οι εν λόγω δημιουργικοί τομείς εξακολουθούν να λειτουργούν με τον παραδοσιακό τρόπο.

Έτσι λοιπόν, πέραν των ατόμων που είναι σε θέση να εντοπίσουν νέους τρόπους χρηματοδότησης, υπάρχει και ένας τεράστιος αριθμός εργαζομένων που κατανοεί, διαχειρίζεται και προωθεί τις νέες, ψηφιακές τεχνολογίες.

Οι δεξιότητες σχήματος «Τ»

Το απαιτητικό περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι του δημιουργικού κλάδου καλούνται να λειτουργήσουν προϋποθέτει ότι τα άτομα αυτά διαθέτουν μεγάλη ποικιλία δεξιοτήτων, οι οποίες κυμαίνονται από τις αμιγώς επαγγελματικές ως και τις τεχνολογικές δεξιότητες. Αυτή η ανάγκη αποτυπώνεται από μια ενδιαφέρουσα έννοια, η οποία με τη σειρά της περιγράφεται από τον όρο T-shaped skills, δηλαδή δεξιότητες σχήματος «Τ». Το κάθετο μέρος του γράμματος «Τ» αντιστοιχεί στο βάθος και την εξειδίκευση που έχει το άτομο σε ένα συγκεκριμένο πεδίο, ενώ το οριζόντιο μέρος του γράμματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να συνεργάζεται σε άλλα αντικείμενα με ειδήμονες άλλων τομέων, καθώς και την προθυμία του να αξιοποιήσει τις γνώσεις σε τομείς ειδίκευσης διαφορετικούς από τον δικό του (Wikipedia).

Σύμφωνα με το Ίδρυμα για το Μέλλον της Απασχόλησης (2011), ο ιδανικός εργαζόμενος της δημιουργικής βιομηχανίας την επόμενη δεκαετία θα είναι ο χαρακτήρας με δεξιότητες σχήματος «Τ». Με άλλα λόγια το μέλλον ανήκει σε όσους κατανοούν εις βάθος τουλάχιστον ένα γνωστικό πεδίο, ενώ έχουν την ικανότητα να «μιλήσουν» τη γλώσσα πολλών άλλων κλάδων. Αυτό απαιτεί αυξημένη αίσθηση της περιέργειας, αλλά και της προθυμίας για μάθηση πέραν του χρονικού διαστήματος της βασικής εκπαίδευσης. Η επιμήκυνση του προσδόκιμου ζωής συνεπιφέρει πολυμορφικές καριέρες και έκθεση σε περισσότερες βιομηχανίες και κλάδους και ως εκ τούτου είναι εξαιρετικά σημαντικό οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν ποιότητες σχήματος «Τ».

Βεβαίως οι δεξιότητες σχήματος «Τ» δεν εξαρτώνται αποκλειστικά από τη συσσώρευση γνώσης,

αλλά και από την ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί και να κατανοεί τους επαγγελματίες του δικού του ή άλλων κλάδων, που έρχονται από διαφορετικό υπόβαθρο, με τη λογική της αξιοποίησης του συγκριτικού πλεονεκτήματος. Ο εργαζόμενος με δεξιότητες σχήματος «Τ» μπορεί να απασχοληθεί και να ανταποκριθεί σε ένα μεγάλο φάσμα πεδίων, είτε μιας μεγάλης επιχείρησης, είτε ενός ομίλου, μειώνοντας έτσι τις πιθανότητες να παραμείνει άνεργος.

Εντούτοις, η έννοια της συνεργασίας και η ικανότητα προσαρμογής ποικίλλει μεταξύ των δημιουργικών κλάδων και εξαιτίας αυτής της διαπίστωσης πολλοί θεωρούν ότι τα άτομα που έχουν λάβει ανώτερη μόρφωση και γνώσεις στην Επιστήμη, την Τεχνολογία, τη Μηχανική και τα Μαθηματικά (STEM) θα αποκοπούν από την κατάντη αγορά (downstream). Αυτό ίσως προκύψει επειδή τα εκπαιδευτικά συστήματα των περισσότερων ευρωπαϊκών κρατών δεν επιτρέπουν στους σπουδαστές να φοιτήσουν σε όλα τα προαναφερόμενα αντικείμενα μέσω ενός ενιαίου προγράμματος σπουδών.

Ταξινόμηση δεξιοτήτων

Όπως προαναφέραμε, το πραγματικό ερώτημα δεν αφορά τους μελλοντικούς δείκτες ανάπτυξης ή το επίπεδο της δημιουργικής οικονομίας, αλλά εστιάζει στον συνδυασμό δεξιοτήτων και γνώσεων των ατόμων που πρόκειται να παίξουν σημαντικό ρόλο στην ενδυνάμωση και προώθηση της δημιουργικής οικονομίας τα επερχόμενα έτη.

Το Εμπορικό Επιμελητήριο Αθηνών (2015) επιχείρησε να ταξινομήσει τις δεξιότητες των δημιουργικών βιομηχανιών. Στην εν λόγω μελέτη λοιπόν οι δεξιότητες βασίζονται στους παράγοντες εκείνους που επιταχύνουν πραγματικά την οικονομική ανάπτυξη μέσω της δημιουργικής οικονομίας (Εμπορικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2015).

- **Επιχειρηματικές και επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως καινοτόμος τρόπος σκέψης, πρωτοβουλίες, συνεργασία, επικοινωνία, μάρκετινγκ, επίλυση προβλημάτων, καινοτομία, διαχείριση κινδύνου κ.λπ.
- **Ψηφιακές δεξιότητες**, όπως εξοικείωση με νέες πλατφόρμες και τεχνολογίες, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, επαγγελματικά εργαλεία, κ.λπ.
- **Τεχνικές δεξιότητες**, δηλαδή νέα τεχνικά εργαλεία, νέες τάσεις του εκάστοτε επαγγέλματος, κ.λπ.
- **Δεξιότητες προστασίας δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας**
- **Μη τεχνικές δεξιότητες (Soft skills)**, όπως αυτοδιαχείριση, πιστότητα, ευελιξία/ προσαρμοστικότητα κ.λπ.

Η ταξινόμηση δεξιοτήτων πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, τόσο από εκείνους που σχεδιάζουν και εφαρμόζουν δημόσια πολιτική, όσο και από εκείνους που απασχολούνται στον δημιουργικό κλάδο και επιθυμούν να γίνουν πρωτοπόροι και να προωθήσουν νέες ιδέες, με στόχο τη διαρκή και αειφόρο οικονομική ανάπτυξη. Στα πλαίσια του έργου Live Skills η παραπάνω ταξινόμηση αποκρυσταλλώνεται στις εξής τρεις μεγάλες κατηγορίες:

- Διαχείριση τέχνης
- Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες
- Πολιτιστική επιχειρηματικότητα

3.4 Τάσεις, κενά και ελλείψεις δεξιοτήτων στους τομείς Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων

Μία από τις βασικές προτεραιότητες της Ευρώπης ως προς τα υψηλά ποσοστά ανεργίας του δημιουργικού τομέα, είναι να σφυρηλατήσει μία δυναμική εργατική τάξη που θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τόσο τις υπάρχουσες, όσο και τις μελλοντικές προκλήσεις, λαμβάνοντας πρόσβαση σε ειδικά εκπαιδευτικά σχήματα, κάθε φορά που προκύπτουν νέες ανάγκες δεξιοτήτων. Η ανάπτυξη

δεξιοτήτων και η επαγγελματική κατάρτιση μπορούν αναμφίβολα να παίξουν σημαντικό ρόλο σε αυτήν τη διαδικασία.

Αν και έχει προηγηθεί λεπτομερής ανάλυση των νέων τάσεων στις δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες, εντούτοις είναι απαραίτητο να παρουσιάσουμε εν συντομία τις μεταβολές που έχουν συντελεστεί στους ευρωπαϊκούς κλάδους AV και LP, πριν εντοπίσουμε τα όποια κενά και ελλείψεις δεξιοτήτων, ειδικότερα μετά την οικονομική κρίση του 2008, τη μετάβαση στην ψηφιακή εποχή, αλλά και την ανάδυση νέων επιχειρηματικών μοντέλων σε αυτούς τους τομείς. Ο στόχος είναι να δημιουργηθεί ένα δίκτυο πληροφοριών για τη συγκεκριμένη αγορά εργασίας, το οποίο θα κατανοεί και θα προβλέπει τις όποιες μεταβολές. Το εν λόγω δίκτυο θα λειτουργεί στα πλαίσια μίας ευρωπαϊκής σύμπραξης μεταξύ σωματείων και ενώσεων εργοδοτών εντός ΕΕ που απώτερο σκοπό θα έχουν να αντιμετωπίσουν τις βαθιές μεταβολές που επηρεάζουν τους εν λόγω τομείς, στους πυλώνες δραστηριοτήτων, επαγγελμάτων, ποιότητας εργασίας και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Τα κοινά χαρακτηριστικά των τομέων AV και LP είναι το ηλικιακά νέο εργατικό δυναμικό, η δομή μικρής επιχείρησης, ο μεγάλος αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών, αυτοαπασχολούμενων ή λοιπών μορφών εργασίας με υψηλό δείκτη αβεβαιότητας, οι σχετικώς δυναμικές αγορές και ο διαρκώς αυξανόμενος αριθμός εταιρειών, συνδυαστικά με τις μικρές δυνατότητες απασχόλησης.

Ειδικότερα ως προς τον οπτικοακουστικό κλάδο, μελέτες έδειξαν ότι η ανάπτυξη του εξαρτάται κυρίως από τη γενικότερη τεχνολογική μετάβαση και τη ζήτηση ψηφιακών δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου. Οι δύο αυτοί παράγοντες επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την αυξανόμενη ζήτηση καινοτομίας στον κλάδο, κάτι που σημαίνει ότι όσοι εργάζονται στα οπτικοακουστικά μέσα πρέπει να διαθέτουν μεγαλύτερη ποικιλία δεξιοτήτων, ώστε να διατηρήσουν, αλλά και να διευρύνουν το φάσμα εργασίας τους.

Αναφορικά με τον τομέα των ζωντανών παραστάσεων, οι περισσότερες εταιρείες επαφίενται στις κρατικές επιχορηγήσεις, και ως εκ τούτου η περικοπή κρατικών δαπανών από την οικονομική κρίση του 2008 και μέχρι τούδε απέβη καταστροφική για τον κλάδο. Αυτό οδήγησε στην αύξηση των ποσοστών επισφαλούς εργασίας (*precarious employment*), όπως καταμαρτυρούν τα μικρότερα σε διάρκεια συμβόλαια εργασίας, αλλά και η αύξηση του ελεύθερου επαγγέλματος. Σύμφωνα με τα παραπάνω και για όσο διάστημα η ζήτηση εργασίας παραμένει υψηλότερη από την προσφορά, η ύπαρξη πολλαπλών δεξιοτήτων (*multi-skilling*) θα είναι όλο και πιο σημαντική.

Οι οικονομικοί τομείς που εξαρτώνται από την τεχνολογία, όπως ο οπτικοακουστικός κλάδος και οι ζωντανές παραστάσεις, πρέπει να διατηρούν διαρκή επαφή με τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις.

Η μετάβαση σε ένα πολυπλατφορμικό περιβάλλον (*multiplatform environment*) αποτελεί μια μεγάλη πρόκληση για τον οπτικοακουστικό κλάδο, συνδυάζοντας το διαδίκτυο και νέες εφαρμογές πολυμέσων με τα παραδοσιακά κανάλια διανομής (*distribution channels*). Συνεπώς, ο χειριστής του πολυπλατφορμικού περιβάλλοντος πρέπει να διαθέτει δεξιότητες ως προς τι νέες ψηφιακές τεχνολογίες, αλλά και τη συντήρηση, καθώς και νέου τύπου ικανότητες στο πεδίο δημιουργίας και παραγωγής.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις και τα νέα ψηφιακά περιβάλλοντα δημιουργούν νέες ευκαιρίες για όσους εργάζονται στον τομέα των ζωντανών παραστάσεων, ώστε να ανακαλύψουν νέο κοινό και συνεπώς νέες πηγές εισοδήματος. Είναι σαφές ότι οι εργαζόμενοι του κλάδου πρέπει να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, ώστε να επωφεληθούν από την ψηφιακή μετάβαση.

Όταν οι επαγγελματίες των τομέων AV και LP εξοικειωθούν με το νέο ψηφιακό περιβάλλον έχοντας αποκτήσει τις απαραίτητες δεξιότητες, τότε μπορούμε να ελπίζουμε σε μια επανεκκίνηση, καθώς και στην έλευση μιας νέας εποχής όπου και οι δύο οικονομικοί κλάδοι θα σημειώσουν πρόοδο και ίσως αποτελέσουν τη ναυαρχίδα της οικονομικής ανάπτυξης όλης της δημιουργικής βιομηχανίας.

Συνοψίζοντας, οι αλλαγές επηρεάζουν αμφότερους τους δύο τομείς (AV και LP), εφόσον μοιράζονται έναν ικανό αριθμό κοινών χαρακτηριστικών. Ωστόσο, κάθε τομέας αποτελείται από υποτομείς με διαφορετικές τεχνικές και καλλιτεχνικές ανάγκες έκαστος. Οι εν λόγω τάσεις ταξινομούνται ως εξής:

- Αμφότεροι οι δύο τομείς αποτελούνται από ένα φάσμα καλλιτεχνικών, τεχνικών και διοικητικών λειτουργιών, αλλά και δραστηριοτήτων, όπως η δημιουργία, η παραγωγή, η διανομή που αλληλοσυνδέονται·
- αμφότεροι οι δύο τομείς σημειώνουν αυξητική πορεία, η οποία όμως δεν εμφανίζει τα αναμενόμενα αποτελέσματα στην καθεαυτή απασχόληση·
- αμφότεροι οι δύο τομείς αποτελούνται από μικρές επιχειρήσεις·
- η εργασιακή αβεβαιότητα αυξάνεται ραγδαία και σε ορισμένες περιπτώσεις η εργασία οργανώνεται γύρω από ένα πεπερασμένο έργο, γεγονός που δρα αρνητικά στις ευκαιρίες απασχόλησης·
- συχνά η ζήτηση εργασίας είναι υψηλότερη από την προσφορά·
- τα πληροφοριακά κανάλια τα οποία ενημερώνουν για ευκαιρίες απασχόλησης είναι κατά βάση ανεπίσημα·
- η πλειοψηφία των επαγγελματιών θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να παρακολουθήσουν επιπλέον σεμινάρια δεξιοτήτων για να διασφαλίσουν το εισόδημα τους (Creative Skillset and Creative & Cultural Skills, 2012, Creative Skillset, 2014, Franette, 2013, Coulson, 2012).

Επίσης υπάρχουν και ορισμένοι εξωγενείς παράγοντες που επηρεάζουν τους τομείς AV και LP σε πολλές πτυχές, όπως η μελλοντική ανάπτυξη ή το τρέχον λειτουργικό περιβάλλον (operating environment).

Οι κυριότεροι εξωγενείς παράγοντες είναι οι εξής:

- Η οικονομική κρίση του 2008, που είχε εξαιρετικά αρνητικό αντίκτυπο στις ευκαιρίες απασχόλησης και στους επιδοτούμενους φορείς, οδηγώντας σε αύξηση της ανασφάλειας και εξωθώντας τους επαγγελματίες του δημιουργικού κλάδου να εντοπίσουν νέες πηγές εισοδήματος
- Οι τεχνολογικές εξελίξεις, αλλά και τα νέα ψηφιακά περιβάλλοντα, στα οποία οι υποτομείς έπρεπε να προσαρμοστούν πιο γρήγορα συγκριτικά με άλλους. Ωστόσο η ταχεία προσαρμογή τούς επέτρεψε να ευδοκιμήσουν κάνοντας χρήση των δημιουργικών και καινοτόμων ικανοτήτων τους
- Η παγκοσμιοποίηση που μπορεί μεν να αύξησε τον ανταγωνισμό, όμως άνοιξε και νέες αγορές.

Ο συνδυασμός λοιπόν των εσωτερικών χαρακτηριστικών και των εξωγενών παραγόντων γέννησε ένα νέο λειτουργικό περιβάλλον, το οποίο στα πλαίσια ενός πολύ-λειτουργικού συστήματος (multi-operating system) απαιτεί νέα είδη δεξιοτήτων, όπως συντήρηση, παραγωγή και διανομή, ασφάλεια διαδικτύου, χρήση υπολογιστικού νέφους (cloud), ανάλυση μεγάλων όγκων δεδομένων, ανάπτυξη νέων επιχειρηματικών μοντέλων, δημιουργία συνεταιριστικών πλατφόρμων, και γενικά δεξιότητες που σχετίζονται με τη χρηματοδότηση, την οργάνωση και τη διαχείριση.

Συνεπώς, υπάρχουν δύο μεγάλες ομάδες δεξιοτήτων στις οποίες οι επαγγελματίες των κλάδων AV και LP πρέπει να εστιάσουν, ώστε να προσαρμοστούν στις τρέχουσες, αλλά και τις μελλοντικές προκλήσεις.

Η πρώτη ομάδα αφορά δεξιότητες που σχετίζονται με το επιχειρείν και είναι απαραίτητες σε όσους εργάζονται στους τομείς AV και LP, ώστε να κατανοούν και να ανταποκρίνονται τόσο στις νέες τάσεις της αγοράς, όσο και στη νέα αγορά εργασίας, αλλά και το εργασιακό ρυθμιστικό πλαίσιο.

Η άλλη ομάδα εστιάζει περισσότερο σε τεχνικές δεξιότητες που αφορούν τις πραγματικές συνθήκες εργασίας. Και οι δύο ομάδες δεξιοτήτων υπηρετούν τη ζήτηση για εργαζόμενους με πολλαπλές δεξιότητες στους δύο ταχώς αναπτυσσόμενους τομείς.

Οι ευρωπαϊκές χώρες πρέπει να λάβουν ορισμένες δράσεις. Οι δράσεις αυτές συνίστανται αφενός στην ανάπτυξη δικτύου πληροφοριών για την αγορά εργασίας, συλλέγοντας όλα τα σχετικά, εναρμονισμένα και συγκρίσιμα στατιστικά δεδομένα από τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες, υπό την καθοδήγηση της Eurostat, και αφετέρου στη σύσταση και προώθηση χώρων ανταλλαγής γνώσεων και συνεργασίας. Οι επαγγελματίες των κλάδων AV και LP μπορούν να επωφεληθούν από τέτοιους χώρους, όπως οι σταθερές και διαρκώς ενημερωμένες πλατφόρμες, όπου μπορούν να «συναντιούνται» και να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με ευκαιρίες απασχόλησης ή να σχεδιάζουν από κοινού πρωτοβουλίες που είναι απαραίτητες για την επαγγελματική κατάρτιση και των δύο τομέων.

Επιπλέον οι τομείς AV και LP πρέπει να διαθέτουν τις δέουσες δεξιότητες που απαιτεί τόσο η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή, όσο και οι διαρκείς τεχνολογικές εξελίξεις. Συνεπώς, τα χρηματοδοτικά σχήματα ευρωπαϊκού, εθνικού και περιφερειακού επιπέδου οφείλουν να αναγνωρίσουν πόσο σημαντική είναι η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων και να βοηθήσουν τα εμπλεκόμενα μέρη να προσαρμοστούν στο νέο περιβάλλον ψηφιακής πολυπλατφόρμας.

Επιπροσθέτως, οι επαγγελματίες των τομέων AV και LP πρέπει να είναι σε θέση να υιοθετήσουν αποτελεσματικές δεξιότητες ως προς τη διαχείριση καριέρας, ώστε να αντιμετωπίσουν τις συνεχείς μεταβολές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους. Με άλλα λόγια, οι μισθωτοί και οι ελεύθεροι επαγγελματίες πρέπει να αναπτύξουν επαρκείς στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και χρηματοδότησης και να ανταποκρίνονται στις τελευταίες τάσεις του κλάδου τους, εφόσον ελλοχεύει μια διαρκώς αυξανόμενη εργασιακή ανασφάλεια και αβεβαιότητα.

Λοιπά κενά και ελλείψεις δεξιοτήτων

Το Music Blueprint (Creative Skillset (2011) είναι ένα έργο που εστιάζει στις δεξιότητες που χρειάζεται ο μουσικός κλάδος του ΗΒ. Το εργατικό δυναμικό της μουσικής βιομηχανίας αποτελείται από όλους όσους εμπλέκονται στη ζωντανή εκτέλεση, τη δημιουργία, την παραγωγή, την ηχογράφηση, την προώθηση και την πώληση μουσικής.

Σύμφωνα με το Music Blueprint, η οικονομική κρίση του 2008 ανάγκασε πολλούς επιχορηγούμενους μουσικούς οργανισμούς να στραφούν σε νέες πηγές εσόδων. Την ίδια στιγμή η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή δημιούργησε ορισμένα ζητήματα σχετικά με τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, εφόσον η εμφάνιση των ψηφιακών πλατφόρμων και μορφών αρχείων μεταμόρφωσε τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η μουσική βιομηχανία. Ταυτόχρονα άλλαξε και ο τρόπος με τον οποίο ο καταναλωτής μπορεί να προσπελάσει, να αγοράσει ή να ανταλλάξει τη μουσική του. Αναμφίβολα πρόκειται για μια κρίσιμη καμπή στην ιστορία της μουσικής βιομηχανίας και τα νέα είδη δεξιοτήτων, όπως η ανάπτυξη μιας επιχείρησης ή το μάνατζμεντ φαντάζουν απολύτως απαραίτητα για την αειφορία οποιουδήποτε επιχειρηματικού μοντέλου.

Η ποικιλία των απαιτούμενων δεξιοτήτων εξαρτάται από τον εκάστοτε υποτομέα της μουσικής βιομηχανίας τον οποίο αφορούν. Η παγκοσμιοποίηση αύξησε τον διεθνή ανταγωνισμό, αποκάλυψε όμως και νέες μουσικές αγορές. Φαίνεται λοιπόν ότι η πλειοψηφία όσων εργάζονται στον μουσικό κλάδο έχει πάνω από έναν ρόλο, ειδικά στους υποτομείς των ζωντανών παραστάσεων, της διοίκησης και της εκπαίδευσης.

Ένα ακόμη ενδιαφέρον χαρακτηριστικό του μουσικού τομέα είναι ο υψηλός βαθμός αβεβαιότητας αναφορικά με τις μορφές εργασίας. Ο τομέας χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά μερικής και αυτοαπασχολούμενης εργασίας.

Αναφορικά με τα κενά δεξιοτήτων, διαπιστώνουμε ότι πολλά άτομα που αναζητούν εργασία έχουν ελλείψεις σε επαγγελματικές φύσεως δεξιότητες. Συνεπώς, πολλοί νεοπροσληφθέντες του μουσι-

κού κλάδου πρέπει να λάβουν ειδική κατάρτιση, που συνήθως παρέχεται από επαγγελματικές και εμπορικές ενώσεις.

Οι εταιρείες της μουσικής βιομηχανίας αντιμετωπίζουν κενά δεξιοτήτων, εξαιτίας της ελλιπούς εμπειρίας του προσωπικού τους, της έλλειψης χρόνου και του περιορισμένου προϋπολογισμού. Οι συχνότερες συνέπειες των κενών δεξιοτήτων είναι η απώλεια της τρέχουσας εργασιακής θέσης και η απόρριψη νέας εργασίας (Creative Skillset, 2011).

Σύμφωνα με τις διαθέσιμες ενδείξεις, οι τρεις πρώτοι επαγγελματικοί κλάδοι βάσει της ζήτησης εργασίας, είναι οι εξής:

- Μουσικοί (πρέπει να διαθέτουν δεξιότητες ζωντανών παραστάσεων και μουσικής σύνθεσης)·
- Μουσικοί παραγωγοί (πρέπει να διαθέτουν δεξιότητες διαχείρισης έργου, ανθρώπινου δυναμικού και διαχείρισης εγκαταστάσεων)·
- Χειριστές οπτικοακουστικού εξοπλισμού (πρέπει να είναι ειδικευμένοι στη χρήση εξοπλισμού).

Αυτοί είναι οι υποτομείς που χρήζουν περαιτέρω επενδύσεων στο εγγύς μέλλον. (Creative Skillset, 2011).

Τέλος, οι πιο σημαντικές προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει σύντομα ο μουσικός κλάδος ως προς τις βασικές δεξιότητες είναι οι εξής: ορθή ενημέρωση, ευκαιρίες κατάρτισης σε μεμονωμένους εργαζόμενους, διασφάλιση ότι η επίσημη εκπαίδευση συνάδει με τις ανάγκες της βιομηχανίας, ενσωμάτωση διαρκούς επαγγελματικής ανάπτυξης στο σχεδιασμό τόσο των οργανισμών, όσο και των ελεύθερων επαγγελματιών.

Μια ακόμα μελέτη που πραγματοποιείται τα κενά και τις ελλείψεις δεξιοτήτων είναι το Creative & Cultural Skills (2010). Σύμφωνα με τα πρότυπα (blueprint) των παραστατικών τεχνών, η παγκόσμια δημιουργική οικονομία αναπτύσσεται ταχύτερα, από ότι άλλοι κλάδοι παροχής υπηρεσιών γενικώς, ενώ ο ρυθμός ανάπτυξης της είναι τέσσερις φορές μεγαλύτερος από εκείνον του τομέα μεταποίησης. Για να καταστούν ανταγωνιστικές, οι επιχειρήσεις του θεάματος (παραστατικές τέχνες) σε οποιαδήποτε χώρα της Ευρώπης πρέπει να εκπαιδεύσουν, προσελκύσουν και διατηρήσουν το σωστό εργατικό δυναμικό, ενώ παράλληλα να αναπτύξουν τις δεξιότητες εκείνες που θα διασφαλίσουν ότι η οικεία χώρα θα παραμείνει στην πρώτη γραμμή της καλλιτεχνικής και επιχειρηματικής επιτυχίας.

Με τον όρο, παραστατικές τέχνες (performing arts) εννοούμε τους χώρους εκδηλώσεων, τους εργοδότες, τις μικρές επιχειρήσεις και τους ελεύθερους επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στον χώρο του θεάτρου, του χορού, της όπερας και των συναυλιών. Η εν λόγω κατηγορία περιλαμβάνει ηθοποιούς, διοργανωτές, τεχνικούς που εργάζονται στα παρασκήνια και διοικητικά στελέχη, ωστόσο εξαιρεί τον κλάδο της ηχογράφησης και όλων των παρεμφερών επαγγελμάτων.

Ο τομέας των παραστατικών τεχνών χαρακτηρίζεται από ποικιλομορφία ως προς την παροχή υπηρεσιών, αλλά και τα επιχειρηματικά μοντέλα. Είναι ένας ταχέως αναπτυσσόμενος τομέας, ωστόσο οι δείκτες απασχόλησης στους υποτομείς του θεάματος εμφανίζουν τεράστιες αποκλίσεις. Επίσης, όπως και στην περίπτωση του μουσικού τομέα, έτσι και οι παραστατικές τέχνες εμφανίζουν υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης και μερικής εργασίας.

Σε γενικές γραμμές το εργατικό δυναμικό του θεάματος (παραστατικές τέχνες) είναι κατά βάση νέο σε ηλικία και με υψηλή κατάρτιση. Οι περισσότεροι εργοδότες ανησυχούν για την απόκλιση μεταξύ της επίσημης εκπαίδευσης και των πραγματικών αναγκών της βιομηχανίας των παραστατικών τεχνών. (Creative Skillset, 2010).

Οι νεοεισερχόμενοι συνήθως χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση. Είναι γεγονός ότι οι μελλοντικοί εργαζόμενοι της βιομηχανίας του θεάματος (παραστατικές τέχνες) δε διαθέτουν τον ιδιαίτερο συνδυασμό επαγγελματικών και τεχνικών δεξιοτήτων που είναι αναγκαίος για τις μισές σχεδόν δουλειές του κλάδου. Ως εκ τούτου είναι σημαντικό να δημιουργηθούν κέντρα κατάρτισης για ειδικευση σε εργασίες εκτός σκηνής (offstage) και παρασκηνίων (backstage).

Οι εταιρείες της βιομηχανίας του θεάματος (παραστατικές τέχνες) αντιμετωπίζουν κενά δεξιοτήτων, εξαιτίας της ελλιπούς εμπειρίας του προσωπικού τους, της έλλειψης χρόνου και του περιορισμένου προϋπολογισμού. Οι συνέπειες των κενών και ελλείψεων στις δεξιότητες ποικίλλουν.

Μία από τις βασικότερες προκλήσεις της βιομηχανίας του θεάματος (παραστατικές τέχνες) ως προς τις δεξιότητες είναι να καταφέρει να προσελκύσει και να προσλάβει τους πιο ταλαντούχους και καλύτερα καταρτισμένους εργαζόμενους με διαφορετικά υπόβαθρα και να ενισχύσει τη διαφορετικότητα. Άλλες προκλήσεις έχουν να κάνουν με τη διαρκή επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά και με το γεγονός ότι οι επιτυχημένοι οργανισμοί χρειάζονται δυναμική ηγεσία σε όλο το φάσμα της επιχειρηματικής σφαίρας, και αυτό επιτυγχάνεται με την ανάπτυξη δεξιοτήτων μάνατζμεντ (διαχείρισης) και ηγεσίας. Τέλος είναι πολύ σημαντικό οι επαγγελματίες του θεάματος να αποκτήσουν δεξιότητες επιχειρηματικής δράσης και οι εταιρείες να προσλαμβάνουν διευθυντές όχι αποκλειστικά από τη δημιουργική βιομηχανία, αλλά και από άλλους κλάδους.

Για τους εργοδότες του κλάδου Ζωντανών παραστάσεων, που τις περισσότερες φορές βιώνουν πολύ απαιτητικές διορίες και περίπλοκες οικονομικές συνθήκες, αποτελεί πραγματική πρόκληση να δέχονται ασκούμενους ή μαθητευόμενους. Ωστόσο πολλοί είναι εκείνοι που παραδέχονται ότι αν οι εργοδότες επιθυμούν να αξιοποιήσουν τη «δεξαμενή» των τεχνικών που διαθέτουν δεξιότητες και είναι έτοιμοι για εργασία, καλό θα ήταν να επενδύσουν και να προσεγγίσουν τους εκπαιδευτικούς παρόχους. Ως προς την κατάρτιση ενός τεχνικού, πρέπει να βρεθεί η χρυσή τομή μεταξύ των αιθουσών διδασκαλίας, των εργαστηρίων αλλά και του χρόνου εκμάθησης σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Τα επόμενα χρόνια οι κλάδοι AV και LP της Ευρώπης πρόκειται να επηρεαστούν και από ορισμένες άλλες, εξίσου σημαντικές, τάσεις, στις οποίες όμως η βιβλιογραφία που μελετήσαμε για τη σύνταξη της παρούσας μελέτης, δεν κάνει ιδιαίτερη μνεία. Εντούτοις οφείλουμε να τις αναφέρουμε, όχι απλώς επειδή επιφέρουν κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο, αλλά επειδή θα οδηγήσουν στη γέννηση νέων δεξιοτήτων για την κάλυψη της νέας ζήτησης. Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα ακούει στο όνομα «πράσινη επανάσταση». Απαιτεί τις δεξιότητες εκείνες που θα διασφαλίσουν ότι οι παραγωγές του Οπτικοακουστικού κλάδου, αλλά και των Ζωντανών παραστάσεων θα είναι πιο «πράσινες», δηλαδή οικολογικότερες. Οφείλουμε επίσης να κατανοήσουμε και να λάβουμε υπόψη μας την επίδραση των μεταναστευτικών ροών στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, διασφαλίζοντας ότι οι δεξιότητες που φέρνουν μαζί τους οι μετανάστες θα χρησιμοποιηθούν με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο και ότι θα δημιουργηθούν τα κατάλληλα προγράμματα κατάρτισης για όσους εργαζόμενους χρειάζονται να αναβαθμίσουν ή να ανανεώσουν τις δεξιότητες τους.

Επιπλέον επιθυμούμε να παρουσιάσουμε μία πρόσφατη μελέτη του βρετανικού προγράμματος NESTA (2017) που συνέλεξε δεδομένα από αγγελίες εργασίας που αναρτήθηκαν στο HB για 30 επαγγέλματα της δημιουργικής βιομηχανίας την περίοδο 2012-2016. Η βάση δεδομένων περιλαμβάνει χιλιάδες αγγελίες και οι ερευνητές ομαδοποίησαν τις δεξιότητες παρόμοιων αγγελιών σε πέντε βασικές κατηγορίες.

Οι πέντε βασικές κατηγορίες δεξιοτήτων είναι:

- Υποστήριξη
- Δημιουργία & σχεδίαση
- Τεχνικές γνώσεις
- Μάρκετινγκ και Διδασκαλία

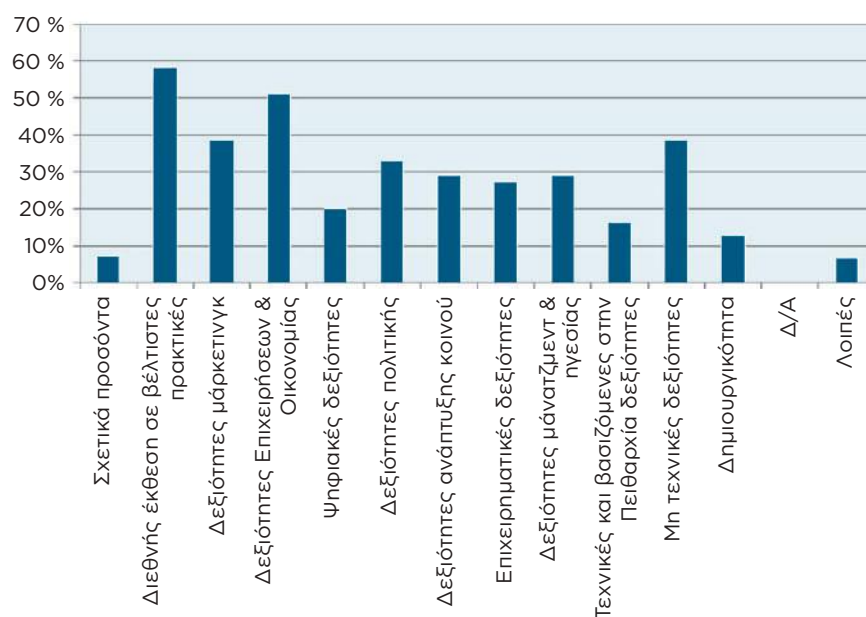
Ο παρακάτω πίνακας εμφανίζει τις 30 δεξιότητες κάθε κατηγορίας που εμφανίζονται πιο συχνά σε αγγελίες εργασίας του δημιουργικού κλάδου:

Πίνακας 5. Δεξιότητες με τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης σε αγγελίες

Τεχνικές δεξιότητες	Υποστήριξη	Μάρκετινγκ	Δημιουργία & Σχεδίαση	Διδασκαλία
Microsoft C#	Δόμηση σχέσεων	Μέσα κοιν.δικτύωσης	Adobe Photoshop	Διδασκαλία
Microsoft Windows	Διαχείριση έργου	Μάρκετινγκ	Σχεδίαση γραφικών	Διδασκαλία χορού
Προγραμματισμός δικτύων	Διοίκηση επιχειρήσεων	Μάρκετινγκ- Πωλήσεις	Δημιουργία ιστοσελίδων	Tutoring
Μηχανική λογισμικού	Microsoft Excel	Διαχείριση εκστρατείας	Ανάπτυξη εννοιών	Διδασκαλία τέχνης
Ανάπτυξη λογισμικού	Ανάπτυξη επιχειρήσεων	Επικοινωνία- Μάρκετινγκ	Adobe Indesign	Σχεδιασμός μαθημάτων
ASP	Εξυπηρέτηση πελατών	Διαχείριση εμπορικού σήματος	Παραγωγή βίντεο	Βιολογία
Ανάπτυξη ιστοσελίδων	Microsoft Office	Στρατηγική αγοράς	Adobe Acrobat	Χημεία
XML	Διαχείριση συμβολαίων	Στρατηγικό μάρκετινγκ	Συσκευασία	Συμπεριφορά παιδιών
jQuery	Πωλήσεις προϊόντων	Κειμενογράφηση	Φωτογραφία	Έρευνα σε βιβλιοθήκη
Oracle	Πωλήσεις	Μάρκετινγκ προϊόντων	Σχεδίαση εμπορικού σήματος	Σύστημα διαχείρισης βιβλιοθήκης
C++	Κατάρτιση προϋπολογισμού	Διαχείριση περιεχομένου	Ψηφιακό σχέδιο	Πόροι βιβλιοθηκονομίας
PHP	Διαχείριση προϋπολογισμού	Μάρκετινγκ εμπορικού σήματος	Μουσική	Πληροφορίες
Πληροφορική	Επικοινωνία με πελάτες	Ηλεκτρονικό εμπόριο	Επεξεργασία βίντεο	Διδασκαλία τεχνών και σχεδίου
Συγγραφή τεχνικών κειμένων	Λογιστική διαχείριση	Δημοσιογραφία	Επεξεργασία εικόνας	Διδασκαλία πληροφορικής
Τεχνική υποστήριξη	Δείκτες απόδοσης	Διαφημιστικό σχέδιο	Adobe Illustrator	Διδασκαλία αγγλικής γλώσσας
MySQL	Microsoft Powerpoint	Ηλεκτρονικό μάρκετινγκ	Εκτυπώσεις	Εισηγητής
Scrum	Σχεδίαση υποβοηθούμενη από Η/Υ	Ψηφιακό μάρκετινγκ	Λιανεμπόριο	Εκπαίδευση/ διδασκαλία
Microsoft Sharepoint	Διαχείριση πωλήσεων	Άμεσο μάρκετινγκ	Διεύθυνση τέχνης	Διδασκαλία μουσικής
Διδασκαλία χειρισμού προγραμμάτων	SAP	Διαχείριση μάρκετινγκ	Σχεδίαση υλικών	Βιολογία- χημεία
UNIX	ITIL	Έρευνα αγοράς	3D προτυποποίηση/ σχεδίαση	Μοριακή βιολογία
Ανάπτυξη προϊόντος	Τηλεπικοινωνίες	Εμπειρία εμπορικού σήματος	Στοιχειοθεσία	Διδασκαλία μαθηματικών
Python	Συγκέντρωση κεφαλαίων	Δελτία τύπου	Δημιουργικό σχέδιο	Βιοπληροφορική
Ανάπτυξη εφαρμογών ιστού	Προμήθεια	Μάρκετινγκ ηλεκτρονικού ταχυδρομείου	Σχεδίαση ιστοσελίδων	Διδασκαλία θετικών επιστημών
Visual Studio	Επένδρωση τμήματος πωλήσεων	Δημόσιες σχέσεις	Σχεδιασμός επεξεργασίας	Πρωτεΐνες
Αντικειμενοστραφής προγραμματισμός	Λογιστική	Ενημερωτικά δελτία	Εκτυπωτές	Σύγχρονος χορός
Μηχανική συστημάτων	Επικοινωνίες επιχειρήσεων	Τηλεμετάδοση	SketchUp	Διδασκαλία PE
Τεχνική υποστήριξη	Διαχείριση διοίκησης	Στρατηγική εμπορικού σήματος	Διαδραστική διαφήμιση	Βασικός προγραμματισμός
Ευέλικτη ανάπτυξη λογισμικού (μέθοδος Agile)	Ανάπτυξη οργανογράμματος	Μάρκετινγκ μέσω καναλιών	MAYA	Ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων
AJAX	Χρονοδιάγραμμα	Υλικά μάρκετινγκ	Adobe Aftereffects	Διαγωνίσματα
Trasnact-SQL	Office Management	Βελτιστοποίηση	Adobe Dreamweaver	Αναγνώριση ραδιοσυχνοτήτων (RFID)

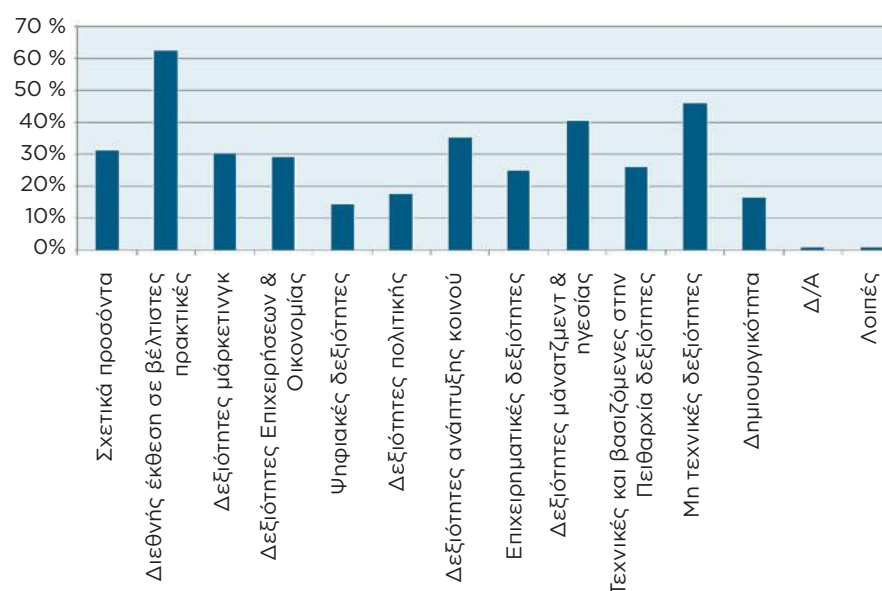
Επίσης οφείλουμε να αναφερθούμε και στα αποτελέσματα της μελέτης Cultural Skills Unit του Βρετανικού Συμβουλίου (2014), σχετικά με τα κενά δεξιοτήτων που εμφανίζουν οι επαγγελματίες του πολιτιστικού κλάδου σε τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες, δύο εκ των οποίων είναι η Ελλάδα και η Ρουμανία. Τα γραφήματα 6 και 7 εμφανίζουν τα σχετικά κενά δεξιοτήτων στις δύο χώρες. Και οι δύο χώρες έχουν σημαντικό κενό στην κατηγορία «Διεθνής έκθεση σε βέλτιστες πρακτικές» ενώ η Ελλάδα παρουσιάζει περαιτέρω κενά ως προς τις δεξιότητες επιχειρηματικής και οικονομικής διαχείρισης, το μάρκετινγκ, τις μη τεχνικές δεξιότητες, καθώς και τις δεξιότητες που αφορούν το μάνατζμεντ και την ηγεσία. Η Ρουμανία εμφανίζει κενά στις μη τεχνικές δεξιότητες, το μάνατζμεντ, την ηγεσία αλλά και την ανάπτυξη κοινού.

Γράφημα 6. Κενά δεξιοτήτων: Επαγγελματίες πολιτιστικού τομέα της Ελλάδας



Source: Cultural Skills Unit (2014)

Γράφημα 7. Κενά δεξιοτήτων: Επαγγελματίες πολιτιστικού τομέα της Ρουμανίας



Source: Cultural Skills Unit (2014)

Για την περίπτωση του HB, το Creative and Cultural Skills (2010) αναφέρει ότι τα μεγαλύτερα κενά του τομέα LP εντοπίζονται σε δεξιότητες τεχνικές, διοικητικές, ICT (Τεχνολογίες Πληροφορικής & Επικοινωνιών), οικονομικές-λογιστικές, καθώς και δεξιότητες μάρκετινγκ-διαφήμισης- δημοσίων σχέσεων (PR), ενώ στο μέλλον βάρος πρέπει να δοθεί στις δεξιότητες μάρκετινγκ, ICT κ.λπ.

Πίνακας 6. Είδη δεξιοτήτων που βρίσκονται σε έλλειψη στον τομέα των Παραστατικών τεχνών

Τεχνικές γνώσεις	22%
Διοίκηση	21%
Δεξιότητες ICT	20%
Ανάπτυξη επιχειρήσεων	18%
Οικονομικές / λογιστικές γνώσεις	16%
Μάρκετινγκ / Διαφήμιση / Δημόσιες σχέσεις	15%
Μάνατζμεντ	7%
Πωλήσεις	6%
Ψηφιακές δεξιότητες	3%
Λοιπές	34%

Creative & Cultural Skills. (2009). Creative and Cultural Industries Workforce Survey. Creative & Cultural Skills.

Πίνακας 7. Εκτιμώμενες μελλοντικές ανάγκες δεξιοτήτων στον τομέα των Παραστατικών τεχνών

Δεξιότητες μάρκετινγκ	16%
Δεξιότητες ICT	11%
Δημιουργική εξειδίκευση	8%
Ψηφιακές δεξιότητες	7%
Διοικητικές δεξιότητες	6%
Online δεξιότητες	5%
Μάνατζμεντ	5%
Τεχνικές δεξιότητες	5%
Επιχειρηματικές δεξιότητες	4%
Fundraising	3%
Finance/ accounting	3%
Οικονομικές / λογιστικές γνώσεις	3%
Καμία	34%
Δε γνωρίζω	11%
Δ/Α	6%

Creative & Cultural Skills. (2009). Creative and Cultural Industries Workforce Survey. Creative & Cultural Skills.

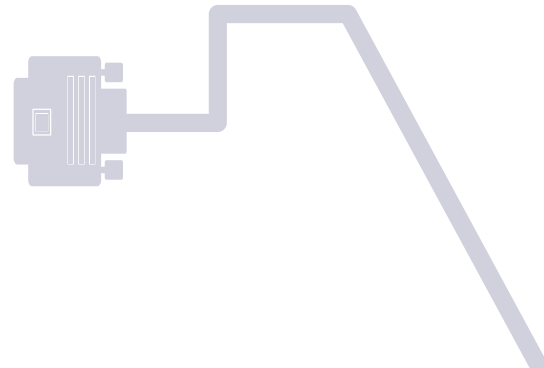
3.5 Συστάσεις για τα είδη κατάρτισης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Τέλος, ένα ακόμα βασικό στοιχείο για τη σχεδίαση προγραμμάτων κατάρτισης δεξιοτήτων είναι το είδος της κατάρτισης. Μία έκθεση του Creative and Cultural Skills (2009) εντός HB παρουσίασε μια δημοσκόπηση που έγινε αναφορικά με τα συχνότερα είδη κατάρτισης που συναντούμε στον τομέα των παραστατικών τεχνών.

Πίνακας 8. Τα συχνότερα είδη κατάρτισης στον τομέα των Παραστατικών τεχνών (2009)

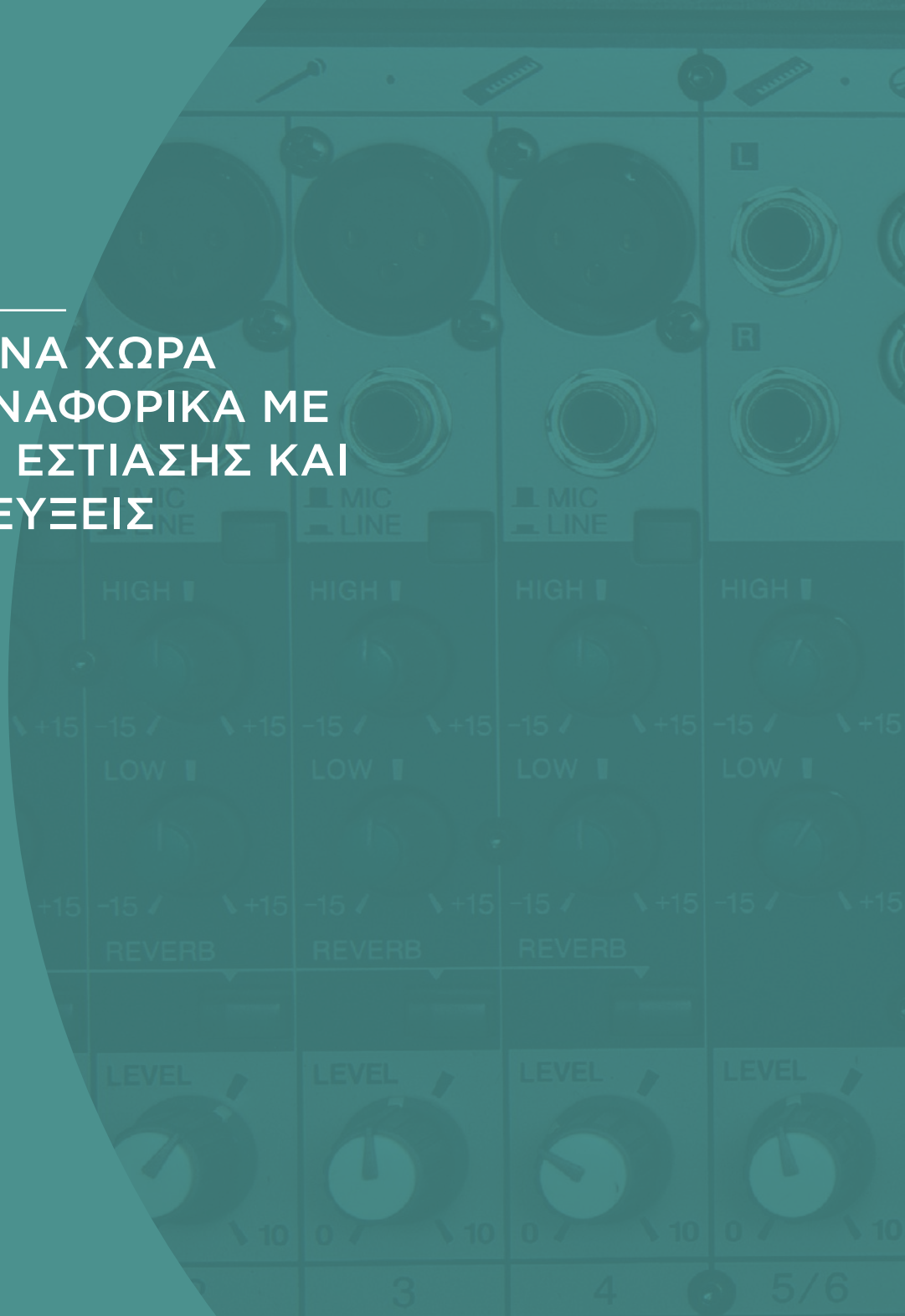
Διδασκαλία κατά τη διάρκεια εργασίας	49%
Συμμετοχή σε συνέδρια	42%
Δικτύωση	39%
Προσωπική ανάπτυξη γνώσεων, λ.χ. διάβασμα	38%
Συνεδρίες δεξιοτήτων που διεξάγουν εξωτερικοί πάροχοι	33%
Mentoring	29%
Συνεδρίες διάδοσης γνώσεων που διεξάγουν εξωτερικοί πάροχοι	25%
Πιστοποιημένη κατάρτιση του κλάδου	19%
Σεμινάρια κατάρτισης που αναπτύσσονται στο εσωτερικό της εταιρείας σας	14%
Δομημένα μαθήματα CDP (Διαρκής Επαγγελματική Ανάπτυξη) βάσει των αναγκών οργανογράμματος	12%
Άλλες μορφές επαγγελματικής κατάρτισης	6%
Κατάρτιση στα πλαίσια μεταπτυχιακών σπουδών	3%
Μαθητεία	3%
Κατάρτιση στα πλαίσια προπτυχιακών σπουδών	1%
Τίτλοι επαγγελματικών σπουδών NVQ ή SVQ	1%
Εκμάθηση στα πλαίσια συγκεκριμένων ενώσεων	0%
Λοιπά	6%

Στις πρώτες θέσεις συναντούμε άτυπες μορφές κατάρτισης, όπως «κατάρτιση κατά την εργασία» (on-the-job training), δικτύωση, προσωπική εξέλιξη, συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring), ενώ σε πολύ χαμηλότερη θέση βρίσκουμε τις τυπικές μορφές κατάρτισης, όπως σεμινάρια βασισμένα σε δεξιότητες και γνώσεις που οργανώθηκαν από εξωτερικούς παρόχους, πιστοποιημένα σεμινάρια κατάρτισης του κλάδου κ.λπ. Η μαθητεία (apprenticeship) είναι μια ακόμα συχνή μορφή κατάρτισης που υπογραμμίζεται σε πολλές μελέτες. Για τους εργοδότες του κλάδου της δημιουργικής βιομηχανίας όμως, που τις περισσότερες φορές βιώνουν πολύ απαιτητικές διορίες και περίπλοκες οικονομικές συνθήκες, αποτελεί πραγματική πρόκληση να δέχονται ασκούμενους ή μαθητευόμενους. Ωστόσο πολλοί είναι εκείνοι που παραδέχονται ότι αν οι εργοδότες επιθυμούν να αξιοποιήσουν τη «δεξαμενή» των τεχνικών που διαθέτουν δεξιότητες και είναι έτοιμοι για εργασία, καλό θα ήταν να επενδύσουν και να προσεγγίσουν τους εκπαιδευτικούς παρόχους. Ως προς την κατάρτιση ενός εργαζόμενου της δημιουργικής βιομηχανίας, πρέπει να βρεθεί η χρυσή τομή μεταξύ των αιθουσών διδασκαλίας, των εργαστηρίων αλλά και του χρόνου εκμάθησης σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. ■





4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑ ΧΩΡΑ ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ



4.1 Ειδικές ανά χώρα εκθέσεις αναφορικά με τις Ομάδες εστίασης και τις Συνεντεύξεις.

Οι εκθέσεις ανά χώρα συντάχθηκαν στο πλαίσιο της Εργασίας 2.3 με τίτλο: Ειδική ανά χώρα επικύρωση αποτελεσμάτων, περιλαμβανομένης της ποιοτικής έρευνας που έλαβε χώρα μέσω δομημένων συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης με τη συμμετοχή εμπλεκόμενων φορέων και έμπειρων επαγγελματιών από τη Βουλγαρία, την Ελλάδα, τη Ρουμανία και το ΗΒ.

Η ερευνητική διαδικασία διεξήχθη σύμφωνα με τον πρακτικό οδηγό ανάλυσης πεδίου που ανέπτυξε το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Στόχος της μελέτης ήταν να αφουγκραστεί και να κατανοήσει τους τομείς AV και LP στις τέσσερις υπό διερεύνηση χώρες. Πιο συγκεκριμένα στόχος μας ήταν να διαπιστώσουμε τα δυνατά σημεία, αλλά κυρίως να εντοπίσουμε τις προκλήσεις του κλάδου και τους τρόπους αντιμετώπισης τους. Συνομιλώντας λοιπόν με έναν ικανό αριθμό ατόμων που εργάζονται στην εν λόγω βιομηχανία, προσπαθήσαμε να κατανοήσουμε αυτές τις προκλήσεις.

Απώτερος σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να μορφοποιήσει εκπαιδευτικές ενότητες, ως μέρος του προγράμματος Live Skills, το οποίο έχει δημιουργηθεί για να αντιμετωπίσει τις ανάγκες του τομέα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι εξαιτίας των αποκλίσεων κατά τη σύσταση των ομάδων εστίασης στις τέσσερις χώρες, αλλά και κατά τις διαδικασίες που ακολούθησαν, οι εκθέσεις των χωρών δεν ακολουθούν επακριβώς την ίδια διάταξη. Υπό αυτήν την έννοια, τα αποτελέσματα που παρουσιάζουμε δε θεωρούνται πλήρως συγκρίσιμα.

4.2 Βουλγαρία

Στην πρώτη φάση της μελέτης η BAROK (Εθνική Ομοσπονδία Εργαζομένων Βουλγαρίας) οργάνωσε και διεξήγαγε έξι ημί-δομημένες συνεντεύξεις με έμπειρους επαγγελματίες του κλάδου, καθώς και τρεις ομάδες εστίασης στη Σόφια με τη συμμετοχή εμπλεκόμενων φορέων της Βουλγαρίας. Παράλληλα ο δεύτερος εταίρος μας στη Βουλγαρία ονόματι PSOFSA οργάνωσε οκτώ συνεντεύξεις με επαγγελματίες. Κατόπιν οι δύο συνεργαζόμενοι φορείς ενσωμάτωσαν τα αποτελέσματα τους και συνέταξαν μία κοινή έκθεση.

Τάσεις που πρόκειται να επηρεάσουν τους τομείς AV και LP τα επόμενα χρόνια

Στην περίπτωση της Βουλγαρίας, μετά τις πολιτικές ανακατατάξεις της δεκαετίας του '90 και τη μετάβαση στην οικονομία της ελεύθερης αγοράς, το μοντέλο της καλλιτεχνικής ανάπτυξης πέρασε από την «κρατική επιχορήγηση» στη «μικτή χρηματοδότηση». Μπορεί οι κρατικές επιχορηγήσεις να έχουν μειωθεί, ωστόσο παραμένουν η βασική πηγή εισοδήματος. Οι καλλιτεχνικοί φορείς αναγκάζονται να αντλήσουν επιπλέον κεφάλαια μέσω πώλησης εισιτηρίων, εξωτερικών πόρων, χορηγιών

αλλά και φιланθρωπιών. Πριν λάβουν χώρα οι αλλαγές στο καθεστώς, οι καλλιτεχνικοί διευθυντές είχαν αυστηρώς διοικητικά καθήκοντα, όμως η μετάβαση από την κεντροποιημένη κρατική επιχορήγηση και διαχείριση τέχνης στην οικονομία των αγορών ανάγκασε τους καλλιτεχνικούς διευθυντές να αναπτύξουν πιο ισχυρές και ανταγωνιστικές δεξιότητες.

Παρά το γεγονός ότι οι δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες εμφανίζουν εντονότερη οικονομική δραστηριότητα, εντούτοις δεν υπάρχουν ουσιαστικά ερευνητικά πονήματα ή δημοσιεύσεις ως προς τα οικονομικά δεδομένα του καλλιτεχνικού κλάδου μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '60.

Τα δυνατά σημεία και οι προκλήσεις του κλάδου

Η Βουλγαρία φαίνεται ότι έχει μια μάλλον αδύναμη αγορά για τα επαγγέλματα του πολιτιστικού και δημιουργικού κλάδου. Ένας από τους σημαντικότερους εργοδότες για όσους εργάζονται στον τομέα των Παραστατικών τεχνών είναι το Υπουργείο Πολιτισμού. Υπό αυτήν την έννοια, η ηχητική και μουσική εκπαίδευση, καθώς και η εδραίωση μιας συμπεριφοράς απέναντι στο ηχητικό και διεθνές περιβάλλον είναι μείζονος σημασίας από τα πρώτα κιόλας βήματα του οπτικοακουστικού τομέα. Συνεπώς για να αναπτύξει κανείς ικανότητες στον οπτικοακουστικό κλάδο, ο οποίος άλλωστε προκαθορίζει και τα είδη της μουσικής, πρέπει να μπορεί να κατανοήσει το ηχητικό και μουσικό περιβάλλον.

Μία από τις αρχόμενες τάσεις είναι και η απεικόνιση της φωνητικά μεταδιδόμενης επικοινωνίας (λ.χ. ραδιόφωνο), η οποία το αργότερο μέχρι το 2020 θα παίζει σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο το περιεχόμενο φτάνει στο κοινό. Η παραδοσιακή ζωντανή φωνητική μετάδοση σταδιακά αντικαθίσταται από κατά παραγγελία εκπομπές (on demand broadcast) που έχουν προηχογραφηθεί στο στούντιο.

Μία ακόμα τάση είναι η σταδιακή μετατροπή των ραδιοφωνικών παραγωγών σε οπτικοακουστικές παραγωγές που εκπέμπονται απευθείας μέσω ροής διαδικτύου (live stream) και κατά παραγγελία.

Πριν από δύο χρόνια, οι εκδηλώσεις δεν αναρτιόνταν ούτε καν στο Facebook. Πλέον όλοι μπορούν να συγχρονίσουν οποιαδήποτε πληροφορία με τα κινητά τους τηλέφωνα, κάτι το οποίο αποτελεί έκφανση της σύγχρονης καθημερινότητας. Στην περίπτωση του podcast (πολυμεσικό περιεχόμενο διαδικτυακής εκπομπής), ένα καλό προϊόν έχει προστιθέμενη αξία.

Όλα τα παραπάνω αυξάνουν την ανάγκη για ψηφιακή προώθηση. Κάθε εκδήλωση πρέπει να διαφημίζεται σωστά και αυτό δημιουργεί την ανάγκη σχετικών δεξιοτήτων.

Οι ελεύθεροι επαγγελματίες, που δημιουργούν ανεξάρτητα προϊόντα αντιμετωπίζουν προβλήματα, αναφορικά με τα κριτήρια που πρέπει να εφαρμόσουν όταν αξιολογούν την εκπομπή παραγωγών για τις οποίες έχει γίνει εξωτερική ανάθεση, ειδικά όταν οι εν λόγω παραγωγές είναι σημαντικές για το ευρύ κοινό και δεν αποσκοπούν στην κερδοφορία (ένα από τα ζητήματα που προκύπτουν αφορά τη ρύθμιση των σχέσεων με τα κρατικά μέσα ενημέρωσης, τα οποία έχουν δημόσιο ρόλο).

Για παράδειγμα, για να προβληθεί ένα ντοκιμαντέρ μείζονος κοινωνικής σημασίας, ο υπό συνέντευξη εικονολήπτης (ο οποίος παράλληλα είναι και ο συγγραφέας, ο σεναριογράφος, ο παραγωγός, ο σκηνοθέτης, ο ηχολήπτης και ο μοντέρ) πρέπει να παραιτηθεί από τα δικαιώματα του πνευματικής ιδιοκτησίας και να τα παραχωρήσει στην Κρατική Τηλεόραση της Βουλγαρίας, ώστε η ταινία να προβληθεί και να μεταδοθεί στον μεγαλύτερο δυνατό αριθμό τηλεθεατών. Όμως δεν αποζημιώνεται για τους ατομικούς πόρους που δαπανήθηκαν, παρεκτός ίσως από την ηθική ικανοποίηση που λαμβάνει από την απήχηση του κοινού και τρία διεθνή βραβεία. Οι δεξιότητες που λείπουν από τον οπτικοακουστικό κλάδο, ειδικά στην περίπτωση των ελεύθερων επαγγελματιών, σχετίζονται με τη συγκέντρωση κεφαλαίων, τη διαφήμιση προϊόντος, την παραγωγή και τις νέες τεχνολογίες. Ένα ακόμα ειδικού τύπου πρόβλημα που επηρεάζει την κατάσταση του υπό εξέταση τομέα, έκανε την εμφάνιση του κατά την περίοδο των πολιτικών εξελίξεων της Βουλγαρίας, στην αρχή της δεκαετίας

του '90, οδηγώντας σε υποβάθμιση το επάγγελμα του οπερατέρ (εικονολήπτη). Η απελευθέρωση του συστήματος οδήγησε στο άνοιγμα μιας τεράστιας αγοράς (πάνω από 120 ιδιωτικοί τηλεοπτικοί σταθμοί εμφανίστηκαν μετά τις πολιτικές αλλαγές) η οποία με τη σειρά της διαφοροποίησε το εν λόγω επάγγελμα. Η ρύθμιση του επαγγέλματος, καθώς και ο έλεγχος στις απαιτήσεις των εκπαιδευτικών τίτλων σπουδών κρίνονται ελλειμματικά πεδία, ενώ δεν ικανοποιούνται τα επαγγελματικά πρότυπα. Το Καλλιτεχνικό Σωματείο (Βουλγαρικό Σωματείο Κινηματογραφιστών) δεν προσφέρει καμία προστασία, ενώ θα έλεγε κανείς ότι λειτουργεί περισσότερο σαν «εξωραϊστικός σύλλογος». Η δε Βουλγαρική Ένωση Ραδιοτηλεόρασης εκπροσωπεί κατά κύριο λόγο τα ιδιωτικά συμφέροντα των φορέων εκμετάλλευσης καλωδιακής τηλεόρασης (cable operators). Τα σωματεία εμφανίζουν ενεργό δράση στον χώρο της τηλεόρασης, αλλά όχι στην κινηματογραφική βιομηχανία. Οι φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης δημιουργούν προσωπικό αποκλειστικά για τις ανάγκες των παραστατικών τεχνών, εφόσον οι βοηθοί εικονολήπτη, οι φωτιστές, οι ηχοηγήτες και το λοιπό βοηθητικό προσωπικό δεν προσλαμβάνονται. Οι ανεξέλεγκτες προσλήψεις προσωπικού, χωρίς καν την ελάχιστη απαίτηση τίτλου σπουδών, παραμένουν το σοβαρότερο πρόβλημα, εφόσον πρόκειται για άτομα χωρίς καμία επαγγελματική κατάρτιση.

Δεξιότητες και ικανότητες απαραίτητες για την ανάπτυξη μιας επιχείρησης

Οι δεξιότητες του 21ου αιώνα αποτελούν μια ομάδα ταλέντων που οι σπουδαστές πρέπει να αναπτύξουν, ώστε να επιτύχουν στην Εποχή της Πληροφορίας. Η οργάνωση Partnership for 21st- Century Skills απαριθμεί τους εξής τύπους δεξιοτήτων: Ευελιξία, Βασικές κοινωνικές δεξιότητες, Παραγωγικότητα, Ηγεσία, Κριτική σκέψη, Δημιουργική σκέψη, Συνεργασία και Επικοινωνία.

Μια βασική δεξιότητα που χρειάζονται όσοι δουλεύουν στα κρατικά μέσα ενημέρωσης είναι η επαρκής και ταχεία δημοσίευση περιεχομένου. Τις περισσότερες φορές το περιεχόμενο κοινοποιείται μέσω μαζικών κοινωνικών δικτύων, όπως το *Facebook* ή το *Twitter* ή με άλλες σύγχρονες μορφές διαδικτυακής επικοινωνίας. Σε αυτό το πλαίσιο είναι απαραίτητες οι σχετικές ψηφιακές δεξιότητες. Φαίνεται ότι τα σύγχρονα κανάλια κοινωνικής δικτύωσης δε διαθέτουν την απαιτούμενη συνδεσιμότητα που θα επέτρεπε στους ανθρώπους να επικοινωνούν σε καθημερινή βάση. Υπό διαφορετικές συνθήκες τέτοιου είδους κανάλια θα επέτρεπαν τη σύνδεση του ραδιοφώνου με τους ακροατές. Έτσι λοιπόν οι επαγγελματίες της ραδιοφωνίας πρέπει να αναπτύξουν νέες δεξιότητες που σχετίζονται με τον καινούριο τεχνολογικό εξοπλισμό.

Η ανάγκη ανάπτυξης νέων ψηφιακών επιχειρηματικών δεξιοτήτων υπονομεύεται από τις περικοπές του προϋπολογισμού και από την τακτική «περισσότερα αποτελέσματα με λιγότερα μέσα» (do more with less). Οι εργαζόμενοι λοιπόν αναλαμβάνουν νέα καθήκοντα και ρόλους, όπως δράσεις παραγωγής, μετά-παραγωγή (post-production), διανομή, αρχές και πρακτικές διακυβέρνησης, στοιχεία που πριν κάποιο καιρό δεν υπάγονταν στις απαιτούμενες ικανότητες.

Δεξιότητες και ικανότητες απαραίτητες για την ανάπτυξη μιας επιχείρησης στη Δημιουργική και Πολιτιστική βιομηχανία και ειδικότερα στους υποτομείς Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων

Υπάρχει ανάγκη για συγκεκριμένες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες, για οικονομική διαχείριση τέχνης, διοικητικές γνώσεις, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, μάρκετινγκ, ορθή επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα και επαγγελματισμό. Υπάρχουν ελλείψεις σε μουσικούς διευθυντές και παραγωγούς. Υπάρχει επίσης ανάγκη για υποχρεωτική ανώτερη εκπαίδευση στο πεδίο ειδίκευσης, επιθυμία για εργασία, έμπνευση (αναγκαία για κάθε καλλιτέχνη) και απασχόληση σε έργα με υψηλότερη αξία. Όσοι εργάζονται στον κλάδο πρέπει να διαθέτουν διαρκή ευελιξία και προσαρμοστικότητα ως προς τη χρήση νέων τεχνολογιών και επαγγελματικών λογισμικών. Είναι επίσης σημαντικό το επίπεδο των διδασκόντων, οι ικανότητες των οποίων πρέπει να συμβαδίζουν με τις νέες τάσεις και εκπαιδευτικές μεθόδους. Η Βουλγαρία δε διαθέτει ένα ενιαίο μέσο που να ενημερώνει το κοινό για κάθε εκδήλωση της εγχώριας σκηνής.

Συγκεκριμένες ελλείψεις δεξιοτήτων αναφορικά με τον Δημιουργικό και Πολιτιστικό τομέα και ειδικότερα τους υποτομείς Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων

Στον υποτομέα των Ζωντανών παραστάσεων υπάρχει έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων ως προς τη διαχείριση προσωπικού, ήτοι: διαπραγμάτευση, σύναψη συμβάσεων, χρηματοδότηση πολιτιστικών εκδηλώσεων, αναζήτηση χορηγών και διοργάνωση. Στον υποτομέα Οπτικοακουστικών μέσων υπάρχει έλλειψη δεξιοτήτων ως προς τη χαρτογράφηση τρισδιάστατων προβολών (3D projection mapping) (που αποτελεί ανερχόμενη τάση), τη συνεργασία με επαγγελματίες άλλων κλάδων, τη δημιουργικότητα και τη φαντασία.

4.3 Ελλάδα

Το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΙΠΑ) του Παντείου Πανεπιστημίου έθεσε σε εφαρμογή δύο ομάδες εστίασης απαρτιζόμενες από τους πιο σημαντικούς φορείς που εκπροσωπούν τον πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα της Ελλάδας. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με προβεβλημένους επαγγελματίες του οπτικοακουστικού κλάδου.

Τάσεις που πρόκειται να επηρεάσουν τους τομείς AV και LP τα επόμενα χρόνια

Τα μέλη των ομάδων εστίασης σημείωσαν ότι οι περικοπές των κρατικών επιχορηγήσεων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό τη δημιουργική βιομηχανία, εφόσον πριν την κρίση, πολλά έργα και εκδηλώσεις συγχρηματοδοτούνταν από τον κρατικό προϋπολογισμό. Ως προς τη χρηματοδότηση της ΕΕ, οι επιχορηγήσεις του δημιουργικού κλάδου τείνουν να περικοπούν από τα πολλαπλά προγράμματα (καινοτομία, συνεργατικοί σχηματισμοί, επιχειρηματικότητα κ.λπ.) και όχι απλώς από τα προγράμματα που αφορούν αποκλειστικά τη δημιουργική βιομηχανία. Ωστόσο, οι επαγγελματίες της δημιουργικής βιομηχανίας φαίνεται να αγνοούν την ύπαρξη χρηματοδοτικών προγραμμάτων εθνικής και ευρωπαϊκής εμβέλειας.

Επιπλέον, οι ομάδες εστίασης υπογράμμισαν ότι εξαιτίας της κρίσης η αγορά συρρικνώθηκε σημαντικά, με αποτέλεσμα ο αριθμός των διαθέσιμων εργαζομένων να υπερβαίνει κατά πολύ την πραγματική ζήτηση αγοράς. Αντιστρόφως, ως προς τη ζήτηση, διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων έκλεισε και πολλοί εργαζόμενοι είναι άνεργοι ή απασχολούνται περιστασιακά ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Συνεπώς, όπως ισχύει και σε διεθνή κλίμακα, έτσι και στην περίπτωση της Ελλάδας, η αυτοαπασχόληση είναι μια ισχυρή τάση. Οι εναπομείνουσες εταιρείες του κλάδου τείνουν να συγχωνεύονται με άλλα εταιρικά σχήματα, ενώ μια άλλη αρχόμενη τάση τόσο στην ΕΕ, όσο και στην Ελλάδα, είναι η σύσταση συνεταιρισμών και άτυπων συνεργατικών σχηματισμών, ειδικότερα διατομεακών (αλυσίδες αξίας). Από την άλλη, πολλοί συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις τόνισαν το αυξανόμενο αίσθημα αβεβαιότητας που χαρακτηρίζει πολλά επαγγέλματα της δημιουργικής βιομηχανίας. Η αβεβαιότητα επηρεάζει σχεδόν το σύνολο των ελεύθερων επαγγελματιών, εφόσον εξαρτάται το επιχειρηματικό ρίσκο.

Τονίστηκε επίσης το γεγονός ότι υπάρχει ένα έντονο ενδιαφέρον εκ μέρους της ΕΕ ως προς την προστασία δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η Ελλάδα θεωρείται ουραγός στο συγκεκριμένο πεδίο, τη στιγμή που άλλα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν κάνει σημαντικότερα βήματα. Ειδικότερα στο ΗΒ υπάρχει η πάγια τακτική σύμφωνα με την οποία οι καλλιτέχνες θέτουν τα μελλοντικά τους πνευματικά δικαιώματα ως εγγύηση, με στόχο τη συγκέντρωση κεφαλαίων για τα επερχόμενα σχέδια τους. Μία ακόμα τάση της ΕΕ είναι ο δείκτης κοινωνικής –και όχι απλώς χρηματικής– αποδοτικότητας των έργων.

Επιπλέον τα επαγγέλματα και οι δεξιότητες (πολλαπλές δεξιότητες) τείνουν να διασταυρώνονται. Για παράδειγμα, οι ηθοποιοί πρέπει επίσης να μπορούν να τραγουδούν και να χορεύουν, ενώ εμφανίστηκαν και νέα επαγγέλματα όπως η δραματοθεραπεία και η μουσική παιδαγωγική. Παρ'όλα αυτά φαίνεται ότι το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας ανταποκρίνεται με πολύ αργούς ρυθμούς στις τάσεις που σχετίζονται με νέες ανάγκες δεξιοτήτων.

Ένας συμμετέχων σημείωσε ότι ένα μεγάλο πρόβλημα της χώρας είναι η ελλιπής συνεργασία μεταξύ των επίσημων πολιτιστικών φορέων.

Επικρατεί γενικώς η αντίληψη ότι οι επαγγελματίες της δημιουργικής βιομηχανίας δεν είναι (και δεν μπορούν να γίνουν) επιχειρηματίες. Η άποψη δεν είναι εντελώς αβάσιμη, εφόσον πολλά άτομα που εργάζονται στη βιομηχανία διατηρούν εξαιρετικά αρνητική στάση ως προς την επιχειρηματικότητα.

Τα μέλη των ομάδων εστίασης εξήγησαν ότι ειδικά στην περίπτωση των υποτομέων AV και LP δεν υπήρξαν ποτέ μεγάλες εταιρείες, παρά μόνο μικρές ή πολύ μικρές επιχειρήσεις. Κατά τη διάρκεια της κρίσης πολλές από αυτές έκλεισαν ή συγχωνεύτηκαν. Πέραν των εταιρειών ή των επαγγελματιών που εργάζονται στους δύο υποτομείς, υπάρχει επίσης πολύ έντονο το φαινόμενο της χρηματοδοτικής μίσθωσης (leasing) τεχνικού εξοπλισμού. Δύο ακόμα τάσεις αφορούν, αφενός όσους επιθυμούν να συνεταιριστούν, ώστε να συνδυάσουν τις δεξιότητες τους και να βελτιώσουν την αποδοτικότητα τους, και αφετέρου όσους προτιμούν να εργάζονται ατομικά και να αναπτύξουν πολλαπλές δεξιότητες, ώστε να μειώνουν το λειτουργικό τους κόστος, ειδικά στα μικρές κλίμακας έργα. Οι εν λόγω τάσεις, με κυριότερη την ανάπτυξη πολλαπλών δεξιοτήτων, κυριαρχούν στους νέους επαγγελματίες, σε αντίθεση με τους παλαιότερους, οι οποίοι προτιμούν να εργάζονται με τον παραδοσιακό τρόπο.

Αναφορικά με τις τεχνικές τάσεις του τομέα LP, όσοι συμμετείχαν στις ομάδες εργασίας και στις συνευξέσεις σκιαγράφησαν δύο σημαντικές, πλην όμως αντίθετες τάσεις. Η πρώτη αφορά την αυξανόμενη χρήση εξειδικευμένου και υπερσύγχρονου μηχανολογικού εξοπλισμού σκηνογραφίας, ενώ η δεύτερη αφορά τη σταδιακή και ολοκληρωτική απαλοιφή των φυσικών σκηνικών που πλέον αντικαθίστανται με ψηφιακά. Επίσης, η εμφάνιση της ψηφιακής τηλεόρασης γέννησε νέες ανάγκες δεξιοτήτων.

Ένα ακόμη σημείο έντονου ενδιαφέροντος (που προέκυψε από το εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό και νομικό πλαίσιο, αλλά και από τις πηγές χρηματοδότησης) είναι η βελτίωση της πρόσβασης ΑμεΑ, όχι απλώς στον χώρο διεξαγωγής μιας εκδήλωσης, αλλά στο ίδιο το περιεχόμενο του πολιτιστικού προϊόντος.

Μία από τις αρχόμενες τάσεις του τομέα AV είναι οι πολλαπλές -ταυτόχρονες- οπτικοακουστικές προβολές σε διαφορετικούς χώρους. Σχολιάζοντας το πεδίο των πνευματικών δικαιωμάτων, οι συμμετέχοντες εστίασαν στο γεγονός ότι πολλές πλατφόρμες πλέον χορηγούν διακρατικές άδειες εκμετάλλευσης (multi-territorial licensing). Η διαχείριση των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας αποτελεί αντικείμενων συζητήσεων που λαμβάνουν χώρα αυτήν την στιγμή εντός ΕΕ. Επίσης, ορισμένες πλατφόρμες, όπως το YouTube, άλλαξαν τον τρόπο με τον οποίο οι καλλιτέχνες προωθούν τη δουλειά τους. Με σχεδόν μηδενικό κόστος, οι σημερινοί καλλιτέχνες μπορούν να απευθυνθούν σε εκατομμύρια θεατές, παρακάμπτοντας έτσι την ανάγκη για δημόσιες σχέσεις ή διαφήμιση. Ωστόσο, η νέα αυτή τάση υπογραμμίζει με ακόμα εντονότερο τρόπο την ανάγκη οι καλλιτέχνες να αποκτήσουν δεξιότητες επιχειρηματικότητας και διαχείρισης τέχνης. Τέλος, ένα μέλος μιας ομάδας εστίασης και ένας ερωτηθείς κατά τη διάρκεια συνέντευξης τόνισαν ότι στις μέρες μας ορισμένες υπηρεσίες, όπως η επεξεργασία εικόνας και ήχου μπορούν να διεκπεραιωθούν παντού, εφόσον η γεωγραφική απόσταση δεν παίζει κανέναν ρόλο. Υπό αυτό το πρίσμα οι ξένοι παραγωγοί τείνουν να χρησιμοποιούν Έλληνες επαγγελματίες μέσω εξωτερικής ανάθεσης συγκεκριμένων εργασιών.

Τα δυνατά σημεία και οι αδυναμίες των κλάδων

Όταν ρωτήθηκαν να σχολιάσουν τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες των τομέων AV και LP, οι ομάδες εστίασης συμφώνησαν ότι το τεχνικό επίπεδο των Ελλήνων επαγγελματιών και στους δύο υποτομείς είναι εξαιρετικά υψηλό. Η διαπίστωση συνάδει με το γεγονός ότι οι Έλληνες τεχνικοί είναι πιο φθινοί σε σχέση με τους συναδέλφους τους εντός ΕΕ, κάτι το οποίο αποτυπώνεται και στις αυξανόμενες υπεργολαβίες που ανατίθενται σε Έλληνες από τις αγορές της Ευρώπης και των ΗΠΑ. Εντούτοις, αυτό ήταν και το μοναδικό δυνατό σημείο που εντοπίστηκε στους τομείς AV και LP.

Αντιθέτως οι συμμετέχοντες εντόπισαν αδυναμίες των δύο τομέων σε διάφορα πεδία και επίπεδα. Σε θεσμικό επίπεδο υπάρχει μεγάλη αναντιστοιχία μεταξύ των απλών και των αναγνωρισμένων επαγγελ-

ματικών τίτλων (vocational and professional licenses), εφόσον μόνο το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης διαθέτει αντίστοιχο τμήμα. Επιπλέον, υπάρχει ένας πακτωλός αχαρτογράφητων και μη βαθμονομημένων προγραμμάτων που παρέχονται από τις ιδιωτικές σχολές επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ένα ακόμα σημείο που σχολίασαν οι συμμετέχοντες είναι ότι οι εργαζόμενοι στη δημιουργική βιομηχανία συχνά αδυνατούν να περιγράψουν τις ιδέες τους με τεχνική ορολογία, η οποία είναι απαραίτητη όταν υποβάλλουν αίτηση για χρηματοδότηση. Συνεπώς οι επαγγελματίες του δημιουργικού κλάδου έχουν έλλειμμα δεξιοτήτων που αφορούν την παρουσίαση, την επικοινωνία και την προώθηση, καθώς και ένα τεράστιο κενό βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων στο πεδίο της ασφάλειας.

Πιο αναλυτικά, οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν μια ομάδα δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την εκπόνηση προτάσεων χρηματοδότησης. Η εν λόγω ομάδα δεξιοτήτων χαρακτηρίζεται από τις εξής τεράστιες αδυναμίες:

- Εντοπισμός επιχειρηματικών ευκαιριών·
- Δυνατότητα παραγωγής νέων, καινοτόμων ιδεών·
- Σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης·
- Σύνταξη επιχειρηματικών πλάνων και τεχνικών δελτίων
- Αντίληψη βασικών αρχών προϋπολογισμού·
- Βασικές γνώσεις οικονομίας και επιχειρηματικού περιβάλλοντος·
- Αναβαθμισμένες γνώσεις νέων τεχνολογιών·
- Δεξιότητες επικοινωνίας, διαπολιτισμικής επικοινωνίας και δικτύωσης·
- Δεξιότητες πειστικής παράθεσης ιδεών (pitching) και παρουσίασης.

Επίσης, ως προς τον τομέα AV ένας από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις εξήγησε ότι οι μοντέρ πρέπει να προσαρμοστούν στα νέα λογισμικά και τεχνολογίες, ενώ τόνισε την ανάγκη να γίνουν μέλη κοινοτήτων και δικτύων, ώστε να τους «μάθει» η αγορά. Ένας άλλος ερωτηθείς υπογράμμισε ότι οι σχολές κινηματογράφου βγάζουν κατά κύριο λόγο σκηνοθέτες (editors), αλλά όχι βοηθούς σκηνοθέτη (assistants to the editor). Κατά την άποψη του, για να γίνει κάποιος σκηνοθέτης (film editor) πρέπει να ξεκινήσει ως βοηθός σκηνοθέτη (assistant film editor), και να κάνει ορθή χρήση των σχετικών λογισμικών. Κατόπιν και με την πάροδο των χρόνων μπορεί να αναβαθμιστεί σε σκηνοθέτη. Ως προς τον τομέα LP οι ερωτηθέντες τόνισαν το επικοινωνιακό έλλειμμα μεταξύ των υπευθύνων ήχου και των «πελατών» τους, ενώ εξήγησαν και ποιός θα έπρεπε να είναι ο ιδανικός επαγγελματικός προσανατολισμός για το επάγγελμα του υπεύθυνου ήχου/ ηχολήπτη. Επιπλέον τόνισαν τη νέα ανάγκη για πολλαπλές δεξιότητες που εμφανίστηκε στον τομέα AV, υπογραμμίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την ανεπάρκεια των σχετικών δεξιοτήτων.

Κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων που έλαβαν χώρα τόσο με υπεύθυνους ήχου, όσο και με μοντέρ, διαπιστώσαμε ελλείψεις δεξιοτήτων στα πεδία διαχείρισης τέχνης, ψηφιακών και νέων τεχνολογιών, καθώς και πολιτιστικής επιχειρηματικότητας.

Διαχείριση τέχνης

Στο πεδίο της διαχείρισης τέχνης, οι ερωτηθέντες εντόπισαν ελλείψεις δεξιοτήτων αναφορικά με τη συγκέντρωση κεφαλαίων και σύνταξη αιτήσεων για χρηματοδότηση, τη διαχείριση ανθρώπινου παράγοντα και χρόνου, και ελλείψεις σε γενικότερες δεξιότητες διαχείρισης, αυτοδιαχείρισης και απασχολησιμότητας. Επίσης υπογράμμισαν ελλείψεις δεξιοτήτων που σχετίζονται με τον εντοπισμό και καθορισμό βιώσιμων κλάδων αγοραστικού κοινού (μέσω ανάλυσης αγοράς) και την απασχολησιμότητα.

Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες

Στο πεδίο των ψηφιακών και νέων τεχνολογιών, οι ερωτηθέντες τόνισαν ελλείψεις δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, το ψηφιακό μάρκετινγκ και τις τεχνολογίες ανάπτυξης λογισμικού, καθώς και ελλείψεις δεξιοτήτων στο πεδίο των εξειδικευμένων εργαλείων του τομέα AV και LP, εργαλείων VR/AR (εικονική/ επαυξημένη πραγματικότητα), και τέλος ελλείψεις δεξιοτήτων σχετικές με την ψηφιακή τέχνη και γενικές γνώσεις σχεδίασης.

Πολιτιστική επιχειρηματικότητα

Και οι δύο συνεντεύξεις αποκάλυψαν ελλείψεις δεξιοτήτων αναφορικά με νέα επιχειρηματικά μοντέλα, αειφορία, εντοπισμό ευκαιριών, χρηματοοικονομικές γνώσεις, κίνητρα και επιμονή, ρίσκο και εμπιστοσύνη, αλλά και ελλείψεις διαπολιτισμικής επικοινωνίας και δικτύωσης.

Τα ερωτηματολόγια (ειδικά όσα χρησιμοποιήθηκαν για τις συνεντεύξεις) περιλαμβάνουν μία περιεκτική λίστα πολύ σημαντικών δεξιοτήτων AV και LP που χωρίζονται σε τρία πεδία: διαχείριση τέχνης, νέες και ψηφιακές τεχνολογίες και πολιτιστική επιχειρηματικότητα. Ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες, αλλά και τα μέλη των ομάδων εστίασης, να υποδείξουν ποιές δεξιότητες από τη λίστα θεωρούν σημαντικές και για τους δύο τομείς. Επίσης ζητήσαμε από το σύνολο των συμμετεχόντων να προσθέσουν δεξιότητες που θεωρούν απαραίτητες, όμως δεν εμφανίζονται στη λίστα.

Πολύ σημαντικές δεξιότητες

Διαχείριση τέχνης

Οι βασικές δεξιότητες ως προς τη διαχείριση τέχνης εμπίπτουν σε διαφορετικά πεδία διαχείρισης, όπως:

- αυτοδιαχείριση
- διαχείριση έργου
- διαχείριση ανθρώπων και χρόνου

Άλλες εξίσου σημαντικές δεξιότητες έχουν να κάνουν με την *παρουσίαση και επικοινωνία, το μάρκετινγκ και την ανάπτυξη κοινού*.

Ορισμένοι συμμετέχοντες παρατήρησαν ότι από τη λίστα απουσιάζει η *ασφάλεια κοινού και εργαζομένων σε θέατρα και χώρους εκδηλώσεων*.

Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες

Στο πεδίο των ψηφιακών και νέων τεχνολογιών οι δεξιότητες που κρίνονται εξαιρετικά σημαντικές αφορούν την *ψηφιακή τέχνη και σχεδίαση, το ψηφιακό μάρκετινγκ, την εισαγωγή στην Πληροφορική, τα δίκτυα και τα διαδικτυακά κινούμενα σχέδια, καθώς και το λογισμικό ψηφιακής επεξεργασίας*. Ένας μάλιστα συμμετέχων τόνισε τη μεγάλη σημασία δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη *χρήση εργαλείων VR/AR, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, τη γνώση της οικονομίας του διαμοιρασμού, αλλά και τις πωλήσεις μέσω παγκόσμιων αγορών και πλατφόρμων*.

Σημαντικές δεξιότητες που δεν συμπεριλήφθηκαν στη λίστα: χρήση μη επανδρωμένου τηλεκατευθυνόμενου σκάφους (drone), βίντεο-χαρτογράφηση (video mapping), ζωντανός κινηματογράφος (live cinema), βιντεοσκόπηση χορού, νέες τεχνολογίες σύνδεσης, όπως σύνδεσμοι διεπαφών πολυμέσων υψηλής ευκρίνειας (HDMI), διαχείριση δικαιωμάτων ψηφιακού περιεχομένου, ασύρματη σύνδεση, ανάλυση 4K, προβολή χωρίς λυχνίες (δηλαδή, LED).

Πολιτιστική επιχειρηματικότητα:

Στο πεδίο των ψηφιακών και νέων τεχνολογιών οι δεξιότητες που κρίνονται εξαιρετικά σημαντικές αφορούν τη *δημιουργικότητα-παραγωγή ιδεών, την έμπνευση προς τρίτους, την προσαρμοστικότητα, το δεοντολογικό και βιώσιμο σκεπτικό, τη στρατηγική, την καινοτομία και τον σχεδιασμό*. Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εξίσου σημαντικές δεξιότητες είναι εκείνες που σχετίζονται με το *όραμα, την προσαρμοστικότητα, τη συνεργασία με άλλους, αλλά και την εκμάθηση μέσω της εμπειρίας*.

Μέθοδοι διεξαγωγής

Αναφορικά με τις μεθόδους διεξαγωγής των δράσεων κατάρτισης, οι συμμετέχοντες φάνηκε να προτιμούν τα εργαστήρια και τα σεμινάρια, και γενικότερα οποιαδήποτε πρακτική ενέχει φυσική παρουσία σε αίθουσα διδασκαλίας.

4.4 Ρουμανία

Οι δύο ομάδες εργασίας συστάθηκαν από τους ειδικούς επιστήμονες του NIRCT (ερευνητικό τμήμα), ενώ οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν υπό τον μεθοδολογικό συντονισμό του NIRCT με στόχο την συμμόρφωση των διαδικασιών με συγκεκριμένες ερευνητικές απαιτήσεις.

Συμμετέχοντες: διευθυντές και εργαζόμενοι πολιτιστικών φορέων (Εθνικό Κέντρο Κινηματογράφου, μουσεία και θέατρα), εκπρόσωποι του Υπουργείου Πολιτισμού, Τμήμα Διαχείρισης Έργων, εκπρόσωποι του ακαδημαϊκού γίγνεσθαι –Caragiale Academy of Theatrical Arts and Cinematography (Ακαδημία Θεάτρου & Κινηματογράφου)–, ελεύθεροι επαγγελματίες AV/LP, εκπρόσωποι ΜΚΟ και μέλη επαγγελματικών ενώσεων.

Τάσεις που πρόκειται να επηρεάσουν τους τομείς AV και LP τα επόμενα χρόνια

Ο πολιτιστικός κλάδος της Ρουμανίας αντιμετωπίζει τα ίδια προβλήματα που εντοπίζονται σε όλη την ΕΕ (δημογραφική γήρανση: ένα χαρακτηριστικό του κρατικού, πολιτιστικού κλάδου είναι η γήρανση του εργατικού δυναμικού, με την πλειοψηφία των εργαζομένων να ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-60), αλλά και πιο ειδικού τύπου ζητήματα που προκύπτουν από τη δομή και τις λειτουργίες του κλάδου (λ.χ. ο δημόσιος πολιτιστικός κλάδος χαρακτηρίζεται από χαμηλή κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, κάτι που μάλλον αιτιολογεί τη σχετική αδιαφορία των εργαζομένων για δια βίου μάθηση), καθώς και από τις παγιωμένες πρακτικές κατανάλωσης πολιτιστικού προϊόντος.

Στην κατάταξη των ευρωπαϊκών χωρών που συμμετείχαν το 2014 στην έρευνα με τίτλο «A Profile of Current and Future Audio-Visual Audience», η Ρουμανία έλαβε την τελευταία θέση, με μόλις το 71% των ερωτηθέντων να δηλώνει ότι πηγαίνουν στον κινηματογράφο, σε σύγκριση με τα ποσοστά της Πολωνίας (94%), του Ηνωμένου Βασιλείου, Ισπανίας και Δανίας (93%). Από την άλλη πλευρά, η Ρουμανία κατέχει ένα αξιόλογο ποσοστό της τάξης του 40% στην παρακολούθηση ταινιών σε φεστιβάλ κινηματογράφου και σε κλαμπ.

Μελέτες που διεξήχθησαν σε εθνικό επίπεδο αναφορικά με τα επαγγέλματα του πολιτιστικού κλάδου και τις ανάγκες κατάρτισης των δημόσιων πολιτιστικών φορέων οδήγησαν στην ταξινόμηση των εξής στόχων και στρατηγικών κατευθύνσεων του NICRT στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης:

- 1. βελτίωση της συνάρτησης μεταξύ συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και αγοράς εργασίας·
- 2. αύξηση συμμετοχών και διευκόλυνση πρόσβασης στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης·
- 3. βελτίωση της ποιότητας κατάρτισης·
- 4. ανάπτυξη εθνικού και διεθνούς δικτύου και δημιουργία συνεργασιών με στόχο την καινοτομία.

Ως προς τις ανάγκες κατάρτισης που σχετίζονται με το παρόν έργο, υπογραμμίστηκαν τα εξής:

- Διαλέξεις καταξιωμένων επαγγελματιών (Master classes) στον τομέα των παραστατικών τεχνών: Σχεδίαση φωτισμού/ Σχεδίαση ήχου/ Διαχείριση σκηνής·
- Διαλέξεις από ξένους εισηγητές σε σύγχρονους πολιτιστικούς υποτομείς: Ψηφιακά προγράμματα αφήγησης ιστοριών σε μουσειακούς χώρους / Πολιτιστική διαχείριση/ επιχειρηματικότητα/ διοίκηση/ ειδίκευση σε μουσειακή εκπαίδευση/ Σχεδίαση φωτισμού/ Σχεδίαση ήχου/ Διαχείριση σκηνής.

Η χρήση των νέων τεχνολογιών σε καθημερινή βάση απαιτεί ταχεία και διαρκή αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος, ώστε να διατηρείται η σύνδεση των διδασκόμενων δεξιοτήτων που αφορούν την αγορά εργασίας.

Οι συμμετέχοντες ήταν της άποψης ότι πέραν της εκπαίδευσης των επίσημων ιδρυμάτων, οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν την επιτάχυνση της ατομικής μάθησης (αυτοδιδασκαλία) η οποία σε ορισμένες περιπτώσεις υπερβαίνει το επίπεδο του δημόσιου εκπαιδευτικού συστήματος που υποχρηματοδοτείται.

Οι συμμετέχοντες τόνισαν επίσης ότι η τρέχουσα δομή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι παρωχημένη, εφόσον απουσιάζουν οι επικοινωνιακές δεξιότητες (όπως η αυτοπαρουσίαση και ο δημόσιος λόγος που θεωρούνται εξαιρετικά σημαντικές)· επίσης υπάρχει έλλειψη μαθημάτων ομαδικής πρακτικής εξάσκησης, ή ακόμα και ξεχωριστών προγραμμάτων κατάρτισης που στο πλαίσιο των κοινών ωρών πρακτικής, θα μπορούσαν να προσφέρουν κατάρτιση σε επαγγέλματα που εμπλέκονται στη διεκπεραίωση ενός έργου (λ.χ. θεατρικές παραστάσεις, συναυλίες, ζωντανός κινηματογράφος κ.λπ.) και θα βοηθούσαν στην ανάπτυξη οργανωτικών δεξιοτήτων, αλλά και στην ικανότητα του ατόμου να συνεργάζεται με άλλους.

Το γεγονός ότι δίνεται πολύ λίγη προσοχή σε λειτουργίες όπως η συμβουλευτική και καθοδήγηση καριέρας, επηρεάζει με τρόπο άμεσο τις λεγόμενες *μη τεχνικές δεξιότητες* (κοινωνικές δεξιότητες – επικοινωνία, δικτύωση, συνεργασία με άλλους κ.λπ.).

Επιπλέον η δυναμική και η περιπλοκότητα των πεδίων AV&LP, συνδυαστικά με την πλειάδα εξωγενών παραγόντων, απαιτούν την ανάπτυξη ικανοτήτων για επίλυση προβλημάτων.

Η πρακτική άσκηση και η τακτική του mentoring θεωρούνται επίσης πολύ σημαντικές.

Τέλος, το διαδίκτυο κατέστησε επιτακτική την ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας στους πολιτιστικούς κλάδους, και για αυτόν τον λόγο οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι είναι απαραίτητη η επαρκής εξοικείωση με την κείμενη νομοθεσία.

Τα δυνατά σημεία και οι προκλήσεις του κλάδου

Δυνατά σημεία: Οι ερωτηθέντες συμφώνησαν ότι τα δυνατά σημεία των κλάδων AV&LP ήταν η αφθονία καλλιτεχνικού ταλέντου, το άπλετο πάθος και η αφοσίωση. Ξεχώρισαν τα εξής δυνατά πεδία:

- σχολές ηθοποιίας
- παραγωγή ταινιών
- κλάδος Πληροφορικής
- διαφημιστικός κλάδος
- μόδα και χειροτεχνία

Πρόκληση: Η έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού συναρτάται με το έλλειμμα χρηματικών πόρων.
Λύση: Ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες, και ανάπτυξη δεξιοτήτων οικονομικής διαχείρισης για διευθυντές και φορείς λήψης αποφάσεων. Στο πλαίσιο της ανεπαρκούς κρατικής χρηματοδότησης, ο εντοπισμός νέων χρηματοδοτικών πηγών, η ανάπτυξη ευρωπαϊκών έργων, και η βελτιστοποίηση του κόστους διοργάνωσης είναι απολύτως απαραίτητα.

Πρόκληση: η ανάγκη για ένα νέο δεοντολογικό πλαίσιο στη Ρουμανία. Αυτή τη στιγμή υπάρχει διαμάχη μεταξύ των ανεξάρτητων και δημόσιων πολιτιστικών φορέων, εφόσον οι μεν πιστεύουν ότι οι δε, τούς «κλέβουν» τα χρήματα και αντιστρόφως κι έτσι βρίσκονται σε διαρκή διεκδίκηση των κρατικών επιχορηγήσεων.

Λύση: Τα εκπαιδευτικά προγράμματα οφείλουν να καλύπτουν και τα δύο μοντέλα άντλησης και δι-

αχείρισης κεφαλαίων (δηλαδή οικονομική διαχείριση) τόσο για τους δημόσιους, όσο και για τους ιδιωτικούς φορείς, είτε αυτά απευθύνονται σε αυτοαπασχολούμενους, είτε σε νομικές οντότητες, ώστε να γίνεται όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική η διαχείριση των ελάχιστων διαθέσιμων πόρων.

Πρόκληση: Απαιτείται διαρκής κατάρτιση, και όχι σποραδικές διαδικασίες εξαιτίας της ανεπαρκούς χρηματοδότησης.

Λύση: Η συνειδητοποίηση ότι πρέπει να γίνουν επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό σημαίνει υψηλή διαχειριστική ικανότητα. Με άλλα λόγια οι διευθυντές των πολιτιστικών οργανισμών (δημόσιων και ιδιωτικών) πρέπει να ενημερωθούν για τα οφέλη των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Πρόκληση: υπάρχει ακόμα η εσφαλμένη αντίληψη των παλαιότερων γενεών ότι τα επαγγέλματα του πολιτιστικού κλάδου δε χαίρουν της κοινωνικής αποδοχής (όπως τα επαγγέλματα του γιατρού ή δικηγόρου), ότι αποφέρουν χαμηλότερα εισοδήματα και δεν εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο.

Λύση: πρέπει να ενθαρρύνουμε τη δημιουργικότητα –και κατ' επέκταση τα «δημιουργικά» επαγγέλματα– στους νέους ανθρώπους, οι οποίοι εμφανίζουν ενδοιασμούς στην προοπτική μιας καλλιτεχνικής καριέρας, είτε εξαιτίας οικογενειακών περιορισμών, είτε αμφιβολιών για τις χαμηλές απολαβές. Η έρευνα (μελέτες σχετικές με τα επαγγέλματα, το εισόδημα, τον CCS κ.λπ.) πρέπει να ενθαρρύνεται, ενώ τα ευρήματα και συμπεράσματα πρέπει να διανέμονται στο κοινό με πιο επιθετικούς τρόπους.

Πρόκληση: Προβλήματα με απαρχαιωμένα νομικά έγγραφα που αφορούν τους επαγγελματικούς κωδικούς της Ρουμανίας. Δυσκολίες πρόσληψης και απασχόλησης ατόμων εξαιτίας της αναντιστοιχίας που υπάρχει μεταξύ της Εθνικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων της Ρουμανίας και των πραγματικών συνθηκών της αγοράς εργασίας.

Λύση: Εξωστρέφεια δραστηριοτήτων μέσω συνεργασιών με ελεύθερους επαγγελματίες. Η εργασία με συναδέλφους είναι κοινή πρακτική στον χώρο των παραστατικών τεχνών και εκτελείται για πολύ εξειδικευμένες εργασίες. Επιπλέον, οι συνεργασίες προκύπτουν στην περίπτωση έργων με πολύ αυστηρές διορίες παράδοσης ή για την εκτέλεση εργασιών υψηλής ακρίβειας που αποτελούν μέρος ενός μεγαλύτερου έργου.

Πρόκληση: Ανισορροπία μεταξύ των δεξιοτήτων που διατίθενται στην αγορά εργασίας και των αναγκών ή ζήτησης εκ μέρους του εργοδότη.

Λύση:

- Μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης·
- Ενδυνάμωση της πρακτικής κατάρτισης που περιέχεται στην εκπαιδευτική διαδικασία (πρακτική άσκηση και mentoring)·
- Ενημέρωση των επαγγελματικών προτύπων δυνάμει των νέων απαιτήσεων για ικανότητες.

4.5 HB

Εισαγωγή στην έρευνα

Αρχικός στόχος ήταν η μελέτη να καλύψει όλο το HB, όμως κατά τη διεξαγωγή της επιτόπιας έρευνας διαπιστώσαμε ότι το ερευνητικό πεδίο δεν μας επέτρεπε να εξερευνήσουμε τις γεωγραφικές αποκλίσεις όσο λεπτομερώς θα επιθυμούσαμε. Οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα δε διατίθενται πάντα σε εθνική κλίμακα. Δεδομένου ότι τα προγράμματα αναπτύσσονται κυρίως στο Μπέλφαστ και ως εκ τούτου οι περισσότεροι σπουδαστές έρχονται από τη Βόρειο Ιρλανδία, περίπου οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν κάτοικοι του Μπέλφαστ ή των περιχώρων του. Οι υπόλοιποι είτε εργάζονταν στο Λονδίνο, όπου βρίσκεται μια μεγάλη μερίδα εταιρειών AV και LP ή απασχολούνταν σε πανεθνική κλίμακα.

Υπάρχει ένας ικανός αριθμός φορέων κατάρτισης AV και LP και όσο εξελίσσεται το παρόν πρόγραμμα, είναι πολύ σημαντικό να έρθουμε σε επαφή μαζί τους ώστε να διασφαλίσουμε αφενός ότι δε θα προκύψουν διπλότυπα προγράμματα σπουδών, και αφετέρου να αναζητήσουμε συμβουλές ή

να εξετάσουμε ενδεχόμενες συνεργασίες, όπου υπάρχει δυνατότητα. Η παράγραφος που ακολουθεί φωτογραφίζει ορισμένους φορείς που παρέχουν κατάρτιση και συμβουλευτική στον εν λόγω τομέα.

Ο Skillscene είναι ένας οργανισμός, ο οποίος αν και δεν παρέχει προγράμματα κατάρτισης, εντούτοις διαθέτει ένα φόρουμ όπου συναντιούνται εκπρόσωποι του κλάδου, αλλά και της εκπαίδευσης με στόχο να αναπτύξουν πρότυπα τεχνικής κατάρτισης για τον τομέα των παραστατικών τεχνών. Η BECTU (Ένωση Ραδιοτηλεόρασης, Ψυχαγωγίας, Κινηματογράφου και Θεάτρου) εκπροσωπεί το προσωπικό και τους ελεύθερους επαγγελματίες των κλάδων AV και LP, παρέχοντας ευκαιρίες κατάρτισης στα μέλη της. Κατά κύριο λόγο τα σεμινάρια κατάρτισης απευθύνονται σε επαγγελματίες που επιθυμούν να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και να βελτιώσουν την καριέρα τους. Τα μαθήματα παραδίδονται υπό τη μορφή μη πιστοποιημένων ολιγοήμερων σεμιναρίων και τα περισσότερα διεξάγονται στο Λονδίνο. Τα εν λόγω προγράμματα εξειδικεύονται σε διάφορους τομείς, όπως βασικές αρχές Πληροφορικής, διαχείριση παραγωγής, επεξεργασία και πρώτες βοήθειες. Η Βρετανική Ένωση Τεχνικών (ABTT) προσφέρει έναν ικανό αριθμό πιστοποιημένων σεμιναρίων έως και πέμπτης εκπαιδευτικής βαθμίδας. Υπάρχει ευελιξία ως προς τον τόπο διεξαγωγής των μαθημάτων, τα οποία μπορούν να διεξαχθούν και σε θέατρα με στόχο την κάλυψη της περιφερειακής ζήτησης. Οι εκπαιδευτικές αυτές ενότητες καλύπτουν διάφορες θεματικές όπως ο φωτισμός, ο ήχος, η υγεία και η ασφάλεια, καθώς και οι ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις. Η Ένωση Επαγγελματιών Φωτιστών και Ηχοηχητών (PLASA) προσφέρει στα μέλη της αναγνωρισμένο τίτλο σπουδών επιπέδου 3 στην τεχνική του rigging (εναέρια εγκατάσταση εξοπλισμού), με τον διακριτικό τίτλο, National Rigging Certificate (Εθνική Πιστοποίηση). Η εν λόγω πιστοποίηση καλύπτει κυρίως τεχνικά ζητήματα, όπως κίνδυνοι, υπολογισμοί εκτιμώμενου φορτίου, παράμετροι υγείας και ασφάλειας, αλλά και νομικές απαιτήσεις.

Η Ένωση Σχεδιαστών Φωτισμού (ALD) είναι ο επαγγελματικός φορέας όσων εργάζονται στη σχεδίαση φωτισμού, βίντεο και προβολών για τις ζωντανές παραστάσεις. Αν και η Ένωση δεν προσφέρει προγράμματα κατάρτισης, εντούτοις παρέχει λεπτομερή πληροφόρηση για όσους ενδιαφέρονται να εργαστούν στον κλάδο, παραθέτοντας όλες τις διαθέσιμες επιλογές, τις θέσεις εργασίας και τα εκπαιδευτικά προγράμματα. Η Βρετανική Εταιρεία Σκηνογράφων Θεάτρου (Society of British Theatre Designers) παρέχει παρόμοιες πληροφορίες και από την ιστοσελίδα της.

Τάσεις που πρόκειται να επηρεάσουν τον κλάδο τα επόμενα χρόνια

Οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι τα τελευταία πέντε με δέκα χρόνια ο δημιουργικός και πολιτιστικός τομέας έχει υποστεί τεράστιες μεταβολές σε τεχνολογικό επίπεδο, γεγονός που επηρέασε ειδικότερα τον τομέα Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων. Η ανάπτυξη και εξέλιξη των νέων τεχνολογιών θα συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια, ειδικότερα στο πεδίο της εικονικής πραγματικότητας, που όχι μόνο επηρεάζει τους τεχνικούς ως προς την κατανόηση και χρήση της τεχνολογίας, αλλά και το τελικό κοινό, εφόσον γεννά νέους τρόπους κατανάλωσης του πολιτιστικού προϊόντος.

Σήμερα οποιοσδήποτε έχει στην κατοχή του ένα smartphone μπορεί να γίνει κινηματογραφιστής. Οι νεώτεροι που μεγάλωσαν εν τω μέσω των τεχνολογικών εξελίξεων προσαρμόζονται ευκολότερα σε αυτές τις αλλαγές και είναι πιο εξοικειωμένοι στο να κατανοούν την τεχνική χρήση της νέας τεχνολογίας. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν ότι, παρά το γεγονός ότι η τεχνολογία είναι διαθέσιμη προς όλους, ορισμένες φορές τα άτομα δυσκολεύονται να κατανοήσουν ποιά πλατφόρμα ή εργαλείο πρέπει να χρησιμοποιήσουν ή να καταλήξουν στο, ποιά τεχνολογία είναι καταλληλότερη για μια συγκεκριμένη εργασία.

Ο τρόπος με τον οποίο ο κόσμος καταναλώνει τα πολιτιστικά προϊόντα αλλάζει. Όσοι από τους συμμετέχοντες εργάζονται στη βιομηχανία του κινηματογράφου του Μπέλφαστ δήλωσαν ότι υπάρχει ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για τα φεστιβάλ κινηματογράφου, επειδή οι δημιουργοί εκτιμούν την άμεση ανταπόκριση του κοινού στις ταινίες τους. Στον αντίποδα, τα τελευταία χρόνια, το θέατρο, μία μορφή τέχνης που κατεξοχήν απολαμβάνει την άμεση ανταπόκριση του κοινού, μεταδίδεται

μέσω αιθουσών κινηματογράφου (cinema streaming) με στόχο το εθνικό θέατρο να ταξιδέψει σε ένα γεωγραφικά και κοινωνικοοικονομικά πολυμορφικό κοινό. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, αυτού του είδους η μετάδοση κάποτε γινόταν μόνο σε ακριβές παραγωγές μεγάλης κλίμακας και παρά το γεγονός ότι τα έργα προβάλλονταν σε πολύ μεγαλύτερο αριθμό θεατών, οι άνθρωποι του θεάτρου προτιμούσαν πάντα τις ζωντανές θεατρικές παραστάσεις.

Ένας από τους συμμετέχοντες μάλιστα εξήγησε ότι όσο μειώνονται οι επιχορηγήσεις, αυξάνεται η ανάγκη ενσωμάτωσης της κοινωνικής ευθύνης, ενώ την ίδια στιγμή είναι όλο και πιο δύσκολο να χρηματοδοτήσει κανείς την «τέχνη για την τέχνη». Η τάση γίνεται εντονότερη, όσο αυξάνονται οι περικοπές δαπανών, οι οποίες πόλωσαν και την έννοια της χρηματοδότησης. Ένα μεγάλο μέρος των διαθέσιμων επιδοτήσεων κατευθύνεται σε μεγάλες διοργανώσεις, κάτι που σημαίνει ότι οι μικρομεσαίες διοργανώσεις τοπικού χαρακτήρα, αντιμετωπίζουν ολοένα και μεγαλύτερες προκλήσεις.

Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι μία από τις βασικές προκλήσεις της πολιτιστικής βιομηχανίας –και κατ' επέκταση των τομέων AV και LP– είναι ότι ο χώρος διακρίνεται από πληθώρα «μη παραδοσιακών» καθηκόντων, τα οποία μάλλον αγνοούν τόσο οι σύμβουλοι καριέρας, όσο και οι γονείς, και συνεπώς τα νέα παιδιά δεν έχουν πλήρη εικόνα των διαθέσιμων επιλογών. Αυτή η απόσταση ελαττώθηκε τα τελευταία χρόνια, καθώς ο κλάδος προσεγγίζει ολοένα και περισσότερο τους εκπαιδευτικούς παρόχους. Ωστόσο υπάρχει ακόμα μεγάλη απόσταση να διανύσουμε.

Ένας από τους συμμετέχοντες εργάζεται στο εκπαιδευτικό σκέλος του κλάδου και υπογράμμισε ότι τα ακαδημαϊκά ιδρύματα δέχονται μεγάλη πίεση για να προσαρμοστούν στους υψηλούς ρυθμούς της τεχνολογικής προόδου. Εστιάζοντας στις πρακτικές δεξιότητες που μεταβάλλονται παράλληλα με τις τεχνολογικές εξελίξεις, τα εν λόγω ιδρύματα δεν έχουν πάντα τη δυνατότητα να στηρίξουν την ανάπτυξη των μη τεχνικών δεξιοτήτων, οι οποίες διδάσκονται δύσκολα και πολύ συχνά απουσιάζουν εντελώς από τα επίσημα εκπαιδευτικά προγράμματα. Όλοι οι συμμετέχοντες όμως συμφώνησαν ότι αυτού του είδους οι δεξιότητες διδάσκονται καλύτερα μέσω της βιωματικής εμπειρίας, γεγονός που καθιστά τα προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης ιδιαίτερα αποτελεσματικά. Η εισφορά μαθητείας (apprenticeship levy) είναι μία αποκλειστικά αγγλική πρακτική που θεσμοθετήθηκε τον Απρίλιο του 2017. Εστιάζει στην εκμάθηση κατά την εργασία, στηρίζοντας παράλληλα όσους εργοδότες επιθυμούν να παρέχουν δυνατότητες μαθητείας.

Οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι μία από τις πλέον πιεστικές τάσεις είναι η διαρκώς μειούμενη διαζώσης επικοινωνία. Οι πλατφόρμες μέσων κοινωνικής δικτύωσης, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και τα γραπτά μηνύματα καθιστούν τη διά ζώσης επικοινωνία λιγότερο ουσιαστική, και αυτό αποτελεί μια τεράστια πρόκληση για τα νέα παιδιά που εισέρχονται στον κλάδο. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι παραγκωνίζουν τη διά ζώσης επικοινωνία. Ένας μάλιστα συμμετέχων εξήγησε ότι το πρόβλημα έγκειται στην κατανόηση της γλώσσας του σώματος, ή της χροιάς ή του τόνου της φωνής και όλα όσα χάνονται μέσω της μη λεκτικής επικοινωνίας. Κι όμως αυτές οι δεξιότητες εξακολουθούν να αποτελούν μέρος της επαγγελματικής ζωής του ατόμου και το βοηθούν να αποφεύγει τις παρερμηνείες.

Μία ακόμα πρόκληση που κάποιοι σχολίασαν, σχετίζεται με τις προσδοκίες που έχουν τα νέα παιδιά ξεκινώντας την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, σε σχέση με τις πραγματικές συνθήκες που συναντούν. Οι απόφοιτοι των σχολών επιθυμούν να εργαστούν από την αρχή σε μια υψηλή θέση, αντί να ξεκινήσουν από τα χαμηλότερα κλιμάκια και κατόπιν να ανέλθουν. Ένας συμμετέχων μάλιστα εξήγησε ότι, παίρνοντας το πτυχίο τους οι απόφοιτοι συνήθως δηλώνουν σχεδιαστές φωτισμού, ακόμα κι αν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους είχαν μόνο ένα σχετικό μάθημα και μηδενική πρακτική εμπειρία. Για να προσλήφθει κάποιος ως σχεδιαστής φωτισμού πρέπει πρώτα να έχει εργαστεί σε μία σειρά άλλων –λιγότερο σημαντικών– θέσεων, όμως τα νέα παιδιά είναι όλο και πιο απρόθυμα να περάσουν αυτά τα στάδια. Το ίδιο άτομο συμπλήρωσε ότι αυτή η νοοτροπία αντανάκλα τη σύγχρονη κοινωνία: εκπομπές όπως τα ζωντανά τηλεοπτικά προγράμματα εύρεσης ταλέντων συντηρούν αυτή τη μη ρεαλιστική άποψη, ότι δηλαδή κάποιος μπορεί να εκτοξευθεί στην κορυφή χωρίς ποτέ να ολοκληρώσει όλα τα ενδιάμεσα βήματα.

Δυνατά σημεία και προκλήσεις του κλάδου

Ο βασικός προσανατολισμός της παρούσας έρευνας αφορούσε τις προκλήσεις και τα αδύναμα σημεία των τομέων AV και LP. Ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να τονίσουν τα δυνατά σημεία, όμως αυτά δεν αναλύθηκαν εις βάθος. Όταν ρωτήθηκαν για τα δυνατά σημεία του κλάδου, οι συμμετέχοντες ομόφωνα συμφώνησαν ότι στο HB αφθονούσε το καλλιτεχνικό ταλέντο. Μεμονωμένα κατέδειξαν κι άλλα δυνατά επιμέρους πεδία όπως ο προγραμματισμός και διαχείριση παραγωγής, η δημοσιογραφία, η μηχανική και δημιουργία περιεχομένου. Κάποιος μάλιστα ανέφερε ότι σε γενικότερο πλαίσιο, τα εκπαιδευτικά προγράμματα επιπέδου 5 είναι πολύ αποτελεσματικά, όμως οι τίτλοι σπουδών επιπέδου 3 δεν προσφέρουν επαρκή κατάρτιση. Πιο συγκεκριμένα, τα επαγγελματικά προγράμματα χαμηλής κατάταξης δεν παρέχουν επαρκή κατάρτιση στο πεδίο της επιχειρηματικής διορατικότητας.

Παρουσία και συμπεριφορά του επαγγελματία

Όταν τους ζητήθηκε να σχολιάσουν τις αδυναμίες του κλάδου στο HB, σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι οι νεοεισερχόμενοι διακρίνονται από εμφανή έλλειψη κατανόησης του πώς πρέπει να συμπεριφέρονται και να παρουσιάζονται. Έδωσαν παραδείγματα φοιτητών του κλάδου, οι οποίοι δε γνώριζαν τί πρέπει να πάρουν μαζί τους σε μια εκδήλωση δικτύωσης (αν φερ' ειπείν πρέπει να έχουν επαγγελματική κάρτα ή χαρτοφυλάκιο) ή πώς να ντυθούν για την περίπτωση. Το ντύσιμο αποτέλεσε αντικείμενο συζήτησης, δεδομένου ότι ο κλάδος χαρακτηρίζεται από ένα γενικευμένο αίσθημα ατημέλητου ντυσίματος τις περισσότερες φορές. Όσοι δεν εργάζονται στον κλάδο δεν κατανοούν ακριβώς πότε πρέπει να είναι κανείς ντυμένος ατημέλητα και πότε πιο επίσημα.

Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι όσοι εισέρχονται στον κλάδο, και ειδικότερα οι νέοι συνάδελφοι, δε γνωρίζουν πώς να παρουσιάζονται και δεν έχουν τη σχετική αυτοπεποίθηση. Ένας συμμετέχων συνέδεσε αυτό το φαινόμενο με την τάση των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων να προετοιμάζουν τους σπουδαστές για το ενδεχόμενο να πρέπει για ένα διάστημα να εργαστούν αμισθί ώστε να «σταθούν στα πόδια τους». Κατά την άποψη του, δεν είναι σωστό να νομιμοποιούμε την ιδέα της αμισθί εργασίας. Είναι μία απαράδεκτη τακτική και οι εκπαιδευτικοί φορείς δε θα έπρεπε να την προωθούν. Αντ' αυτού οφείλουν να εξοπλίσουν τους σπουδαστές με την πεποίθηση ότι η εργασία τους έχει αξία και να τους διδάξουν πώς πρέπει να την κοστολογούν. Το ζήτημα της κοστολόγησης αναλύεται περαιτέρω στην κατηγορία «επιχειρηματικές δεξιότητες».

Οι συμμετέχοντες θεωρούν απαραίτητο να παρέχεται στους σπουδαστές των εκπαιδευτικών προγραμμάτων καλύτερη καθοδήγηση αναφορικά με το πρωτόκολλο που ισχύει στους χώρους εκδηλώσεων και στα πλατώ. Οι νεότεροι εργαζόμενοι δε γνωρίζουν πώς να συμπεριφερθούν σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον.

Με αυτό σχετίζεται εν μέρει και η ανάγκη ορθής συμπεριφοράς στις διάφορες πλατφόρμες κοινωνικών μέσων. Αν και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν γίνει η δεύτερη φύση των περισσότερων νέων, οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι πολλά νέα παιδιά δε γνωρίζουν πώς να χρησιμοποιούν με τρόπο επαγγελματικό τα εν λόγω μέσα. Με άλλα λόγια, δεν έχουν την αυτοπεποίθηση να προωθήσουν τη δουλειά τους ή δεν κατανοούν πόσο σημαντικό είναι να διατηρούν μία επαγγελματική συμπεριφορά κατά την περιήγηση τους στις πλατφόρμες, πιθανότατα επειδή σε ορισμένα από αυτά τα μέσα νιώθουν άνετα και είναι ο εαυτός τους ή επειδή αμελούν να εφαρμόσουν κάποιο φίλτρο ως προς το περιεχόμενο που μοιράζονται.

Μη τεχνικές δεξιότητες

Σε συνέχεια των παραπάνω σχολίων περί αυτοπαρουσίασης, οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν ότι στους νέους συναδέλφους λείπουν επίσης και ορισμένες μη τεχνικές δεξιότητες, οι οποίες δε διδάσκονται με τρόπο ρητό στα προγράμματα κατάρτισης. Τα κενά δεξιοτήτων αφορούν κυρίως τη διοργάνωση, την κοινωνική αλληλεπίδραση και την ικανότητα να εργάζεται κανείς με άλλους. Ορισμένοι πιστεύουν ότι το έλλειμμα αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα νέα παιδιά είναι υπερ-προστατευμένα, δηλαδή δε χρειάστηκε να εξασκήσουν αυτές τις δεξιότητες στην καθημερινότητα τους πριν εισέλθουν στον επαγγελματικό στίβο. Ένας συμμετέχων διηγήθηκε ένα ανέκδοτο επεισόδιο όπου απόφοιτοι τμημάτων κινηματογράφου επιθυμούν να εξασκήσουν τις δεξιότητες τους, και πασχίζουν να εντοπίσουν ηθοποιούς που θα δεχτούν να παίξουν σε κάποια ταινία τους χωρίς αμοιβή.

Την ίδια στιγμή οι απόφοιτοι των τμημάτων υποκριτικής, που ανήκουν στον ίδιο εκπαιδευτικό φορέα, πασχίζουν να βρουν δουλειά και αναζητούν ευκαιρίες. Η δικτύωση που θα επιτρέψει στις δύο αυτές ομάδες αποφοίτων να συνεργαστούν απαιτεί δεξιότητες επικοινωνίας και οργανωτικότητας, ενώ πρέπει οι φοιτητές να είναι πρόθυμοι να επικοινωνήσουν μεταξύ τους.

Επικοινωνιακές δεξιότητες

Σχεδόν το σύνολο των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι νέοι απασχολούμενοι έχουν τεράστια έλλειψη επικοινωνιακών δεξιοτήτων, οι οποίες από πολλούς θεωρούνται μη τεχνικές. Τα νέα παιδιά, δήλωσαν οι συμμετέχοντες, αγνοούν και τις πιο βασικές διαδικασίες, όπως η σύνταξη επαγγελματικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ενώ συχνά δεν είναι σίγουροι για την κοινωνική δικτύωση και δε γνωρίζουν πώς να ξεκινήσουν μια συνομιλία. Πολλοί δε από αυτούς δεν επιθυμούν να επικοινωνήσουν διά ζώσης. Ορισμένοι θεωρούν ότι η απροθυμία για διά ζώσης επικοινωνία ή τουλάχιστον για τηλεφωνική συνομιλία μάλλον οφείλεται στην εμφάνιση διαδικτυακών πλατφόρμων που επιτρέπουν στους χρήστες να επικοινωνούν γραπτώς, αλλά με πλήρη ανωνυμία. Αν και στο πλαίσιο των παγκόσμιων αλλαγών που συντελούνται σε συνήθειες και συμπεριφορές, η μη λεκτική επικοινωνία κερδίζει έδαφος, οι συμμετέχοντες εξακολουθούν να πιστεύουν στην ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων ειδικά σε περιπτώσεις που κάποιος προάγεται σε διευθυντικές θέσεις.

Επιχειρηματικές δεξιότητες

Το βασικό πεδίο που χρήζει βελτίωσης στον κλάδο AV και LP, κατά την άποψη των συμμετεχόντων, είναι οι επιχειρηματικές δεξιότητες. Όπως προαναφέραμε τα νέα παιδιά αγνοούν πώς να κοστολογήσουν τις υπηρεσίες τους, ενώ δεν είναι καθόλου σίγουρα για τα σκέλη της υπηρεσίας που επιφέρουν χρέωση. Κάποιος σχολίασε ότι στην περίπτωση των συναυλιών πρέπει να τονιστεί ότι η φυσική έκθεση του μουσικού ή του καλλιτέχνη από μόνη της εδραιώνει δικαίωμα αμοιβής. Αυτή η ευρέως αποδεκτή πρακτική δεν ενισχύει την αυτοπεποίθηση των νέων επαγγελματιών αναφορικά με το πώς αξιολογούν τις δεξιότητες τους.

Οι συμμετέχοντες εντόπισαν κάποιες συγκεκριμένες εργασίες που σχετίζονται με τις επιχειρηματικές δεξιότητες και οι οποίες αποτέλεσαν τροχοπέδη για πολλά νέα άτομα κατά την είσοδο τους στον κλάδο. Βασικές εργασίες οικονομικής φύσεως θεωρούνται η σύνταξη αίτησης για χρηματοδότηση ή η έκδοση τιμολογίου, καθώς και η σύσταση ατομικής επιχείρησης για φορολογικούς σκοπούς.

Κάποιος τόνισε ότι συγκριτικά με τον χώρο του κινηματογράφου και της τηλεόρασης, το θέατρο και οι ζωντανές εκδηλώσεις είναι λιγότερο ανεπτυγμένοι κλάδοι ως προς αυτά τα ζητήματα. Άλλωστε δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι στον κινηματογράφο και την τηλεόραση αυτές οι δεξιότητες είναι ανεπτυγμένες, εφόσον και οι δύο χώροι αποτελούν βιομηχανίες υψηλού προϋπολογισμού.

Αντοχή και προσαρμοστικότητα

Αυτό που οι συμμετέχοντες απαιτούν από τους νέους εργαζόμενους του κλάδου είναι να έχουν αντοχή. Η πολιτιστική βιομηχανία στο σύνολο της μπορεί να αποδειχθεί πολύ ανταγωνιστική και τα πισώπλατα μαχαίρώματα είναι σύνηθες φαινόμενο. Όσοι επιθυμούν λοιπόν να εργαστούν στον κλάδο πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για κάτι τέτοιο και να μην αποκαρδιώνονται εύκολα. Θα ήταν επίσης πολύ χρήσιμο οι παλιοί συνάδελφοι που έχουν ήδη μια επιτυχημένη πορεία στον κλάδο να βοηθήσουν τους νεώτερους να κατανοήσουν πώς ακριβώς γίνεται η δουλειά, και να συνειδητοποιήσουν ότι τίποτα δεν γίνεται εν μία νυκτί. Ένας συμμετέχων υπογράμμισε ότι οι τηλεοπτικές εκπομπές τύπου «The X Factor», που αναζητούν ταλέντα, δημιουργούν στους παίκτες ανεδαφικές προσδοκίες σχετικά με το πώς είναι να εργάζεται κανείς στον συγκεκριμένο χώρο.

Η ανάγκη για αντοχή σχετίζεται επίσης με τις δυσμενείς ώρες εργασίας των απασχολούμενων στον κλάδο. Οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι εδώ δεν πρόκειται για τυπικό ωράριο 9-5 και ότι είναι πολύ σημαντικό να το γνωρίζουν αυτό όσοι επιθυμούν να εργαστούν στον κλάδο και να είναι προετοιμασμένοι για όλα όσα ενδεχομένως τούς ζητηθούν.

Τόνισαν επίσης την ανάγκη προσαρμοστικότητας, μία δεξιότητα που θεωρούν άκρως απαραίτητη για κάποιον που επιθυμεί να εργαστεί στον κλάδο. Συζητήθηκε επίσης η ανάγκη των πολλαπλών

ρόλων που πρέπει συχνά να αναλαμβάνουν όσοι απασχολούνται στους τομείς AV και LP· τη μια μέρα μπορεί να παίζει ζωντανά πάνω στη σκηνή, και την αμέσως επόμενη να μετακινεί σκηνικά και εξαρτήματα ή να πωλεί εισιτήρια.

Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι η προσαρμοστικότητα είναι αναγκαία για όσους επιθυμούν να εργαστούν ως εκτελεστές (performer), αλλά ακόμα δεν το έχουν πετύχει. Ο κλάδος χαρακτηρίζεται από ένα τεράστιο φάσμα ρόλων και καθηκόντων, όμως συχνά οι απασχολούμενοι, και ειδικότερα όσοι έχουν μόλις αποφοιτήσει από κάποια σχολή, δε γνωρίζουν τις διαθέσιμες επιλογές και έτσι αδυνατούν να επιλέξουν αυτό που ταιριάζει καλύτερα στις δεξιότητες τους. Η άγνοια περί των διαφορετικών καθηκόντων είναι ένα μείζον πρόβλημα, το οποίο αφενός τονίστηκε επισταμένα και αφετέρου θα μπορούσε να επιλυθεί μέσω συνεργειών με σχολές ή συμβούλους καριέρας σε όλο το εύρος του εκπαιδευτικού φάσματος.

Βασικές δεξιότητες

Η μελέτη διερεύνησε τρεις θεματικές ενότητες εις βάθος: Διαχείριση τέχνης, Νέες και ψηφιακές τεχνολογίες και Πολιτιστική επιχειρηματικότητα. Οι λίστες δεξιοτήτων που συντάχθηκαν πριν την έναρξη της έρευνας τέθηκαν υπό δοκιμή και ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να υποδείξουν τα πεδία με τις μεγαλύτερες ανάγκες, αλλά και με τη μεγαλύτερη σημασία και κατόπιν να υπογραμμίσουν ποιές βασικές δεξιότητες απουσιάζουν από τις εν λόγω λίστες. Μια βασική διαπίστωση της άσκησης ήταν ότι ορισμένες δεξιότητες είναι κοινές και στις τρεις θεματικές ενότητες. Για παράδειγμα, οι επικοινωνιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες για τη διαχείριση τέχνης, όμως χρειάζονται και κατά τη χρήση των διαφορετικών πλατφόρμων, δηλαδή εμπίπτουν και στην ενότητα Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες, με τις οποίες προωθεί κανείς τη δουλειά του. Παρομοίως, οι δεξιότητες που σχετίζονται με την συγκέντρωση κεφαλαίων ή τη σύνταξη πρότασης για χορηγία ταιριάζουν τόσο στη θεματική Διαχείριση τέχνης, όσο και στην Πολιτιστική επιχειρηματικότητα. Οδηγούμαστε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι οι τρεις θεματικές αλληλοσυμπληρώνονται, αρκεί να διδάσκονται ως ξεχωριστές μεν διδακτικές ενότητες, όμως στα πλαίσια ενός ενιαίου προγράμματος σπουδών. Αν οι τρεις διδακτικές ενότητες αναπτυχθούν εντελώς ανεξάρτητα, ως μεμονωμένα προγράμματα σπουδών, υπάρχει ο κίνδυνος των επαναλήψιμων γνώσεων και πληροφοριών.

Διαχείριση τέχνης

Τα πεδία μείζονος σημασίας είναι η οικονομική **διαχείριση τέχνης, η διαχείριση έργου**, στην οποία εμπίπτει και η διαχείριση προϋπολογισμού και η λογιστική, η **διαχείριση και προστασία διανοητικής (πνευματικής) ιδιοκτησίας**, η οποία καλύπτει και τα δικαιώματα εκτελεστών καθώς και τη διαχείριση δικαιωμάτων, το μάρκετινγκ και η ανάπτυξη κοινού, που περιλαμβάνουν και την εξυπηρέτηση κοινού στο χώρο της εκδήλωσης, και τέλος οι δεξιότητες παρουσίασης και επικοινωνίας. Τονίστηκε δε ότι οι τελευταίες είναι άκρως απαραίτητες για όλους τους τομείς.

Τα σημεία που εντοπίστηκαν ελλειμματικές δεξιότητες είναι η οικονομική **διαχείριση τέχνης, η διαχείριση έργου, η διαχείριση και προστασία διανοητικής (πνευματικής) ιδιοκτησίας, το μάρκετινγκ, η συγκέντρωση κεφαλαίων και η σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης**. Οι συμμετέχοντες παραδέχτηκαν ότι είναι σημαντικό να γνωρίζει κανείς τους νόμους περί δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, τόσο για τη διατήρηση των δικαιωμάτων ενός δημιουργού, όσο και για την κατανόηση του ορθού τρόπου χρήσης της μουσικής, της τοποθέτησης προϊόντος κ.λπ. ώστε να διεξάγει την επιχειρηματική του δραστηριότητα ακίνδυνα.

Τα πεδία που θεώρησαν ότι πρέπει να προστεθούν στη λίστα δεξιοτήτων αφορούν την ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης, την ενημέρωση του κοινού σε ζητήματα υγείας και ασφάλειας και ευημερίας, τα οποία καλύπτουν την υγεία των ακουστικών πόρων και φωνητικών χορδών, καθώς και τις όποιες προσπάθειες για εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Αναφέρθηκε επίσης η διαχείριση της επιχειρηματικής δράσης, ενώ έγινε ειδική μνεία στους ελεύθερους επαγγελματίες, δεδομένου ότι οι σπουδαστές πρέπει να μάθουν πώς να αντιμετωπίζουν την κριτική.

Νέες και Ψηφιακές Τεχνολογίες

Στα πλαίσια της θεματικής ενότητας, Νέες και Ψηφιακές Τεχνολογίες, οι συμμετέχοντες τόνισαν την ανάγκη να διδάσκονται τους συσχετισμούς μεταξύ του ψηφιακού και του φυσικού κόσμου. Κατέδει-

ξαν κάποια σημαντικά πεδία, όπως η *χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης*, και ειδικότερα πώς πρέπει κάποιος να κάνει ορθή χρήση αυτών των μέσων για προωθητικούς σκοπούς, η *οικονομία διαμοιρασμού και οι πωλήσεις μέσω παγκόσμιων αγορών και πλατφόρμων*, καθώς και οι *νέες τεχνολογίες στη διαχείριση τέχνης*. Ένα ακόμα σημαντικό πεδίο που υπογραμμίστηκε είναι οι *τεχνολογίες ανάπτυξης λογισμικού*. Δεδομένης της ταχύτητας των τεχνολογικών επιτευγμάτων, όλοι συμφώνησαν ότι δεν έχει νόημα να διδάσκονται τα νέα παιδιά ένα συγκεκριμένο τεχνολογικό προϊόν. Αντιθέτως πρέπει να τα βοηθούμε να κατανοήσουν «γιατί» και «πότε» πρέπει να χρησιμοποιήσουν μία συγκεκριμένη τεχνική, εξοπλισμό ή πλατφόρμα.

Οι ανάγκες ή τα κενά του κλάδου σχετίζονται με *δεξιότητες ψηφιακής τέχνης και σχεδίασης, καθώς και δεξιότητες ασφαλείας και ιδιωτικότητας*. Τονίστηκε επίσης ότι η ασφάλεια και η ιδιωτικότητα βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο και ότι έχουμε να διδαχθούμε ακόμα πολλά.

Ένα ζήτημα, το οποίο αν και δεν εμπίπτει στη λίστα, εντούτοις υπογραμμίστηκε από πολλούς, είναι η θέσπιση εκδοτικών κατευθυντήριων γραμμών (editorial guidelines) στο πλαίσιο των νέων τεχνολογιών. Είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζει κανείς το ρυθμιστικό πλαίσιο και να συνυπολογίζει το κοινό. Πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη ότι δεν υπάρχουν πλέον περιορισμοί ως προς το περιεχόμενο που επιτρέπεται να προβληθεί στην τηλεόραση μετά από μια συγκεκριμένη ώρα, εφόσον το μεγαλύτερο μέρος του υλικού είναι διαθέσιμο στο διαδίκτυο οποιαδήποτε στιγμή της ημέρας. Άρα λοιπόν, με δεδομένη την εύκολη πρόσβαση στο περιεχόμενο, που είναι απόρροια της εξέλιξης του διαδικτύου, οι παραγωγοί πρέπει να προσέχουν ιδιαίτερος όταν αναρτούν συγκεκριμένο υλικό. Όπως και στην περίπτωση των ψευδών ειδήσεων, οι δημιουργοί περιεχομένου οφείλουν να έχουν επίγνωση της εμβέλειας και του ενδεχόμενου αντίκτυπου του περιεχομένου τους.

Πολιτιστική επιχειρηματικότητα

Τα σημαντικά πεδία που εμπίπτουν στη θεματική της Πολιτιστικής επιχειρηματικότητας αφορούν *νέα επιχειρηματικά μοντέλα και αειφορία, παραγωγή ιδεών, στρατηγική, καινοτομία και σχεδιασμό* (τα οποία με τη σειρά τους καλύπτουν τις τεχνικές pitching και αφήγησης ιστοριών), *χρηματοοικονομικές γνώσεις, σχεδιασμό και διαχείριση, διαπολιτισμικές δεξιότητες και δικτύωση* καθώς και *συνεργατικές ικανότητες*. Όταν τους ζητήθηκε να σχολιάσουν τη δημιουργικότητα ως δύναμη «δεξιότητα», οι ερωτηθέντες δεν ήταν σίγουροι σε τί αναφερόταν η ερώτηση. Ορισμένοι θεώρησαν ότι αφορά την αξιολόγηση και γέννηση ιδεών, ενώ άλλοι ότι είναι ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο επικοινωνεί τις δημιουργικές του ιδέες, αλλά και τα προϊόντα της δημιουργικότητας του. Σε γενικότερο πλαίσιο όλοι θεώρησαν ότι η δημιουργικότητα είναι πολύ σημαντικό στοιχείο, όμως στο πλαίσιο εντοπισμού δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πολιτιστική επιχειρηματικότητα, ο όρος χρήζει περαιτέρω αποσαφηνίσεων.

Τα πεδία στα οποία εντοπίστηκαν σημαντικά κενά δεξιοτήτων είναι η *χρηματοοικονομική αειφορία* (την οποία οι συμμετέχοντες σύνδεσαν με την συγκέντρωση κεφαλαίων και τη σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης στο πλαίσιο της διαχείρισης τέχνης), η *διαπολιτισμική επικοινωνία*, καθώς και η *ικανότητα δικτύωσης και συνεργασίας*.

Στο σύνολο τους, οι συμμετέχοντες θεώρησαν ότι η λίστα δεξιοτήτων για την πολιτιστική επιχειρηματικότητα ήταν πλήρης και έτσι δεν προσέθεσαν κάτι παραπάνω. Ωστόσο, κάποιος τόνισε ότι σε γενικότερο πλαίσιο οι νέοι διαθέτουν δεξιότητες που σχετίζονται με την πολιτιστική επιχειρηματικότητα, όπως η προσαρμοστικότητα, το μάρκετινγκ για λόγους αυτοπροβολής, η διαχείριση επικίνδυνων καταστάσεων και άλλες, όμως δε λαμβάνουν τη δέουσα αναγνώριση για αυτές τις ικανότητες κι αυτό πρέπει να αλλάξει.

Μέθοδοι διεξαγωγής

A clear consensus emerged among respondents when asked about the most suitable delivery methods. Respondents could see the value of remote learning through platforms like webinars but felt overwhelmingly that nothing could compete with face-to-face interaction between trainer and student. It was suggested that resources could be made available online but that the teaching itself should mainly take place face-to-face. However, respondents suggested that this face-to-face interaction did not necessarily have to take the form of traditional classroom teaching; it could

be made through seminars, workshops, or, an option favoured by almost all respondents, through work placements. It was highlighted that engagement and exposure to the sector was essential. Respondents suggested a number of ways to do this, in addition to work placements, including guest speakers and live projects.

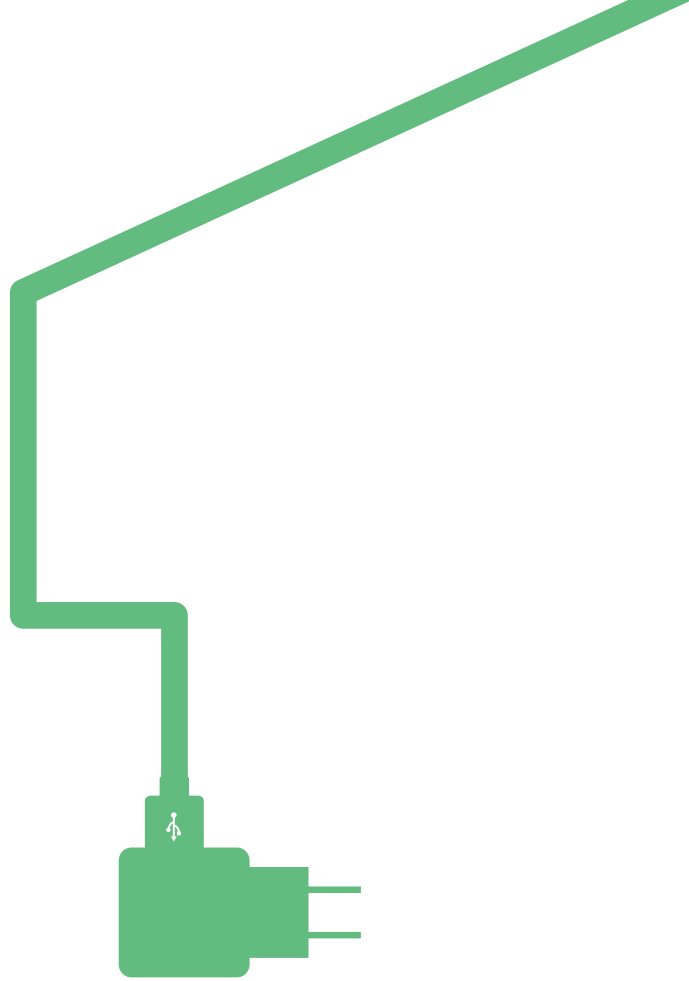
There was some discussion about work placements; while all agreed that they could provide good experiences for students, several respondents highlighted that they often required high levels of person-time in order to provide a good quality experience, which many arts venues were simply unable to commit to. One respondent suggested teaming up with venues which already offer training programmes, to provide this real-life experience to a wider audience.

There was some discussion about the use of online tools, and when relevant, participants felt that online tools could be useful. Things like Facebook Live provided a low-cost way of sharing sessions with a wider audience. Other tools, such as webinar platforms were also considered useful. However, respondents stressed that this should be an additional resource, and not a core part of the course. Respondents did, however, see a key opportunity to use these platforms to link up across the four countries where the Live Skills programme will take place. They felt this international aspect would expose students to the wider world and provide something that other courses might not be able to.

A blending learning approach was suggested by several respondents who had developed successful programmes using this approach in the past. Overall, respondents felt that the format should comprise face-to-face learning as the main teaching component, with online resources, and online communications with the other four countries. They felt that one aspect of the course should include exposure to the industry and suggested that the most feasible way of doing this would be through a live project which would bring industry experts in, perhaps to judge a project or to provide mentoring and guidance to students. ■







LS live skills
Image Sound & Performance

5. ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ





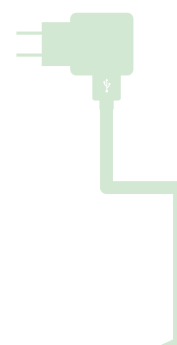
5.1 Δημογραφικά στοιχεία

Η έρευνα εργατικού δυναμικού διεξήχθη μεταξύ 13.7.2017 - 31.12.2017 μέσω ενός σύντομου και ανώνυμου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Η μελέτη συνέλεξε 240 απαντήσεις από επαγγελματίες των κλάδων AV και LP στις τέσσερις χώρες. Ο παρακάτω πίνακας εμφανίζει τους συμμετέχοντες ανά χώρα:

Πίνακας 9. Απαντήσεις ανά χώρα	
Βουλγαρία	55
Ελλάδα	73
Ρουμανία	74
HB	38
Σύνολο	240

Η έρευνα κοινοποιήθηκε στους εργαζόμενους των υποτομέων AV και LP από τους εταίρους του έργου και τα δίκτυα τους, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στα επιλεγμένα επαγγέλματα και στις ευρύτερες επαγγελματικές κατηγορίες. Όσον αφορά την επιλογή των συμμετεχόντων, καθώς δεν υπήρχε ικανή σχεδίαση αντιπροσωπευτικού δείγματος, επιλέχθηκε η μέθοδος της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (snowball sampling) ως ο πιο κατάλληλος τρόπος συλλογής απαντήσεων. Υπό αυτό το πρίσμα και δεδομένου του μικρού δείγματος των 240 ερωτηθέντων, δεν ισχυριζόμαστε ότι η έρευνα και τα αποτελέσματα της προσφέρουν ευρεία αντιπροσώπευση του κλάδου.

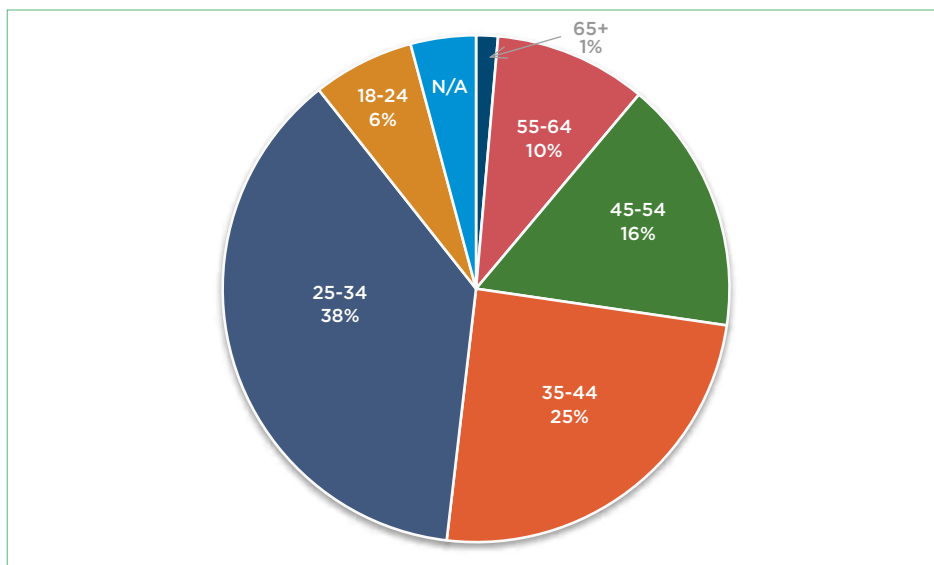
Τα περισσότερα άτομα που απάντησαν εργάζονται ως μοντέρ (18,33%), υπεύθυνοι ήχου (15,83%), σκηνοθέτες/ κινηματογραφιστές/ δημιουργοί ταινιών (10%), ενώ άλλοι ασχολούνται με το διαχειριστικό σκέλος που αφορά τους υποτομείς AV και LP (6,25%).



Πίνακας 10. Επάγγελμα των ερωτηθέντων	
Μοντέρ φιλμ/ βίντεο	44
Υπεύθυνος ήχου	38
Σκηνοθέτης / Κινηματογραφιστής / Δημιουργός ταινιών	24
Διαχειριστικές δραστηριότητες των υποτομέων AV και LP	15
Μουσικός/ Συνθέτης	11
Καλλιτεχνικός σύμβουλος/ εμπειρογνώμονας / σύμβουλος	10
Παραγωγός ταινιών-βίντεο/ υπεύθυνος εκτέλεσης παραγωγής	9
Υπεύθυνος ηχητικού σχεδιασμού/ Ηχολήπτης	9
Εκτελεστής (Performer)	8
Ηθοποιός	6
Διευθυντής σκηνής/ προσωπικού	6
Υπεύθυνος επικοινωνίας/ Υπεύθυνος τύπου/ Δημόσιες Σχέσεις/ Διοργανωτής φεστιβάλ/ εκδηλώσεων	6
Μουσικός εκδότης / δημοσιογράφος	5
Τεχνικός	4
Φωτογράφος	3
Πανεπιστημιακός/ Ερευνητής	3
Καλλιτέχνης	3
Εικαστικός καλλιτέχνης	3
Ταυτοχρόνως - Μοντέρ φιλμ/ βίντεο και Υπεύθυνος ήχου	2
Ατζέντης	2
Θεατρικός διευθυντής	2
Υπεύθυνος σεναρίου	2
Student	2
Σπουδαστής	2
Παραγωγός μουσικών βίντεο	2
Μαέστρος	2
Εκπαιδευτής	2
Λοιπά επαγγέλματα	16
N/A	1
Σύνολο	240

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ήταν άτομα νεαρής ηλικίας μεταξύ 25 και 44 ετών (63%). Το ποσοστό ήταν αναμενόμενο, εφόσον όπως διαπιστώσαμε και κατά την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, οι εργαζόμενοι στο χώρο του θεάματος είναι κυρίως νεαρά άτομα με ανώτερους τίτλους σπουδών.

Γράφημα 8. Ηλικιακές ομάδες



Αναφορικά με την κατανομή των δύο φύλων υπάρχει σχεδόν ισοπαλία μεταξύ γυναικών και αντρών με ποσοστά 44% και 56% αντιστοίχως.

Πίνακας 11. Φύλο	
Γυναίκα (Θήλυ)	105
Άντρας (Άρρεν)	124
Προτιμώ να μη δηλώσω	11
Σύνολο	240

5.2 Εκπαίδευση και κατάρτιση

Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων, το 68% του δείγματος ήταν απόφοιτοι πανεπιστημίου, ενώ το 32% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών (12%).

Πίνακας 12. Επίπεδο σπουδών		
Πανεπιστήμιο	88	36.67%
Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	76	31.67%

Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση	29	12.08%
Διδακτορικό	25	10.42%
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	9	3.75%
Λοιπές μεταπτυχιακές σπουδές	3	1.25%
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	3	1.25%
Προπτυχιακός φοιτητής	1	0.42%
Δ/Α	6	2.50%
Σύνολο	240	100%

Τα μάλλον υψηλά ποσοστά των ερωτηθέντων ως προς την ανώτερη εκπαίδευση προκύπτει από την υψηλή συγκέντρωση μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σε Βουλγαρία και Ρουμανία. Τα αντίστοιχα πτυχία εμφανίζουν μικρότερα ποσοστά στην Ελλάδα και το ΗΒ. Εξαιτίας λοιπόν των αποκλίσεων μεταξύ των τεσσάρων χωρών είναι αδύνατη η κατάρτιση συνολικών συμπερασμάτων ως προς το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος.

Πίνακας 13. Εκπαιδευτική βαθμίδα ανά χώρα

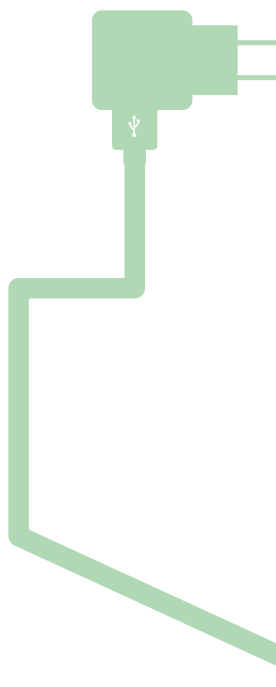
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		ΗΒ	
Προπτυχιακό		0.00%	1	1.37%	0	0.00%	0	0.00%
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση		0.00%	3	4.11%	0	0.00%	0	0.00%
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1	1.82%	4	5.48%	0	0.00%	4	10.53%
Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση		0.00%	21	28.77%	5	6.76%	3	7.89%
Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	25	45.45%	13	17.81%	30	40.54%	8	21.05%
Διδακτορικό	11	20.00%		0.00%	12	16.22%	2	5.26%
Λοιπές μεταπτυχιακές σπουδές	2	3.64%	1	1.37%	0	0.00%		0.00%
Πανεπιστήμιο	15	27.27%	26	35.62%	26	35.14%	21	55.26%
Δ/Α	1	1.82%	4	5.48%	1	1.35 %	0	0.00%
Σύνολο	55	100%	73	100%	74	100%	38	100%

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες (75,42%) δήλωσαν ότι στο παρελθόν έχουν λάβει εκπαίδευση σχετική με το επάγγελμά τους, που υπάγεται στη δημιουργική βιομηχανία. Ειδικά στην Ελλάδα, το συγκεκριμένο ποσοστό είναι εξαιρετικά υψηλό (84,93%) σε σχέση με τις υπόλοιπες τρεις χώρες.

Πίνακας 14. Έχετε λάβει κάποιο είδος εκπαίδευσης για το επάγγελμά σας του δημιουργικού κλάδου;										
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		ΗΒ		Σύνολο	
Όχι	18	32.73%	11	15.07%	18	23.75%	10	26.32%	57	23.75%
Ναι	36	65.45%	62	84.93%	55	75.42%	28	73.68%	181	75.42%
Δ/Α	1	1.82%		0.00%	1	0.83%		0.00%	2	0.83%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Η παραπάνω ερώτηση ακολουθείται από μία ερώτηση ανοικτού τύπου «Παρακαλώ προσδιορίστε το είδος εκπαίδευσης που λάβατε σχετικά με το επάγγελμά σας του δημιουργικού κλάδου». Αν και οι απαντήσεις έδειξαν μια ελαφρά παρερμηνεία με τους όρους εκπαίδευση και κατάρτιση, σε γενικό πλαίσιο η εκπαίδευση που έχουν λάβει οι συμμετέχοντες έχει πολύ μεγάλη συνάφεια με το επάγγελμα της δημιουργικής βιομηχανίας που επέλεξαν. Αν και τα ποσοστά απαντήσεων σε αυτήν την ερώτηση ήταν χαμηλά (κάτω από 50%), η πλειοψηφία όσων απάντησαν δήλωσε ότι είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού διπλώματος, ενώ η αμέσως μεγαλύτερη ομάδα δήλωσε ότι έχουν λάβει μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση στο πεδίο ενασχόλησής τους. Ένας σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ενώ ορισμένοι έχουν λάβει και διδακτορικό. Κάποιοι δήλωσαν ότι αν και δεν έχουν λάβει επίσημη εκπαίδευση, έχουν αποκομίσει τεράστια εμπειρία κατά την εξάσκηση του επαγγέλματος. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων που δόθηκαν σχετικά με την πρότερη εκπαίδευση είναι άκρως μεροληπτικά, επειδή πολλά από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα είναι απόφοιτοι των παρόχων ΕΕΚ (Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση) που τυγχάνει να είναι και εταίροι μας στο έργο Live Skills.

Αναφορικά με την κατάρτιση των συμμετεχόντων, η πιο διαδεδομένη μέθοδος διεξαγωγής είναι τα εργαστήρια, ακολουθούμενα από τα σεμινάρια. Πολλοί δήλωσαν ότι έχουν παρακολουθήσει και τα δύο είδη. Αυτό δεν ισχύει στη Βουλγαρία όμως, όπου υπάρχει πολύ μεγαλύτερη προτίμηση στα σεμινάρια, σε σχέση με τα εργαστήρια. Χαμηλά ποσοστά προτίμησης και στις τέσσερις χώρες κατέχει η διαδικτυακή εκμάθηση, ως αποκλειστική μέθοδος διδασκαλίας.



Πίνακας 15. Έχετε λάβει κατάρτιση αναφορικά με το επάγγελμα σας, σε μία από τις ακόλουθες μορφές;

	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		HB		Σύνολο	
Εργαστήριο	5	9.09%	17	23.29%	19	25.68%	7	18.42%	48	20.00%
Σεμινάριο	13	23.64%	17	23.29%	9	12.16%	3	7.89%	42	17.50%
Εργαστήριο + σεμινάριο	11	20.00%	12	16.44%	15	20.27%	2	5.26%	40	16.67%
Εργαστήριο + σεμινάριο + e-learning	5	9.09%	10	13.70%	11	14.86%	9	23.68%	35	14.58%
Δ/Α	5	9.09%	10	13.70%	6	8.11%	7	18.42%	28	11.67%
E-learning	4	7.27%	2	2.74%	5	6.76%	1	2.63%	12	5.00%
Άλλο	6	10.91%	3	4.11%	2	2.70%		0.00%	11	4.58%
E-learning +άλλο	1	1.82%		0.00%		0.00%	5	13.16%	6	2.50%
Εργαστήριο + e-learning	1	1.82%		0.00%	2	2.70%	2	5.26%	5	2.08%
Σεμινάριο + e-learning	2	3.64%	2	2.74%		0.00%		0.00%	4	1.67%
Εργαστήριο + σεμινάριο + άλλο	1	1.82%		0.00%	3	4.05%		0.00%	4	1,67%
Εργαστήριο + σεμινάριο + e-learning + άλλο	1	1.82%		0.00%	1	1.35%		0.00%	2	0.83%
Σεμινάριο + άλλο		0.00%		0.00%		0.00%	1	2.63%	1	0.42%
Εργαστήριο + e-learning + άλλο		0.00%		0.00%		0.00%	1	2.63%	1	0.42%
Σεμινάριο + άλλο		0.00%		0.00%	1	1.35%		0.00%	1	0.42%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

5.3 Εισόδημα

Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα ευρήματα της μελέτης ήταν ότι όσον αφορά τις ακαθάριστες ετήσιες απολαβές, η σχετική πλειοψηφία των ερωτηθέντων στη Βουλγαρία, την Ελλάδα και τη Ρουμανία (πάνω από το 40%) κερδίζουν λιγότερο από €5.000, εν ολίγοις δεν είναι οικονομικά ανεξάρτητοι. Στην περίπτωση της Ρουμανίας, αν και τα υψηλότερα ποσοστά είναι συγκεντρωμένα στη χαμηλότερη εισοδηματική βαθμίδα των €0-€5.000 (44,59%) όπως ισχύει και στις υπόλοιπες χώρες, εντούτοις σημειώνονται και αρκετά υψηλά ποσοστά στην ανώτερη εισοδηματική βαθμίδα, των €50.001-€100.000 (25,68%). Τα σχετικά συμπεράσματα πιθανότατα συνδέονται

με το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες ήταν απόφοιτοι φορέων ΕΕΚ και άρα χαμηλά αμειβόμενοι, εφόσον μόλις ξεκινούσαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Πίνακας 16. Ακαθάριστες ετήσιες απολαβές (BG, GR, RO)						
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία	
€0-€5.000	23	41,82%	35	47,95%	33	44,59%
€5.001-€10.000	14	25,45%	18	24,66%	1	1,35%
10.001€-15.000€	5	9,09%	11	15,07%	10	13,51%
15.001€-20.000€	4	7,27%	1	1,37%	2	2,70%
20.001€-25.000€	2	3,64%	1	1,37%	1	1,35%
50.001€-100.000€	1	1,82%	1	1,37%	19	25,68%
100.001€-above	1	1,82%	4	5,48%	4	5,41%
Δ/Α	5	9,09%	2	2,74%	4	5,41%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%

Στο ΗΒ παρατηρείται καλύτερη κατανομή εισοδημάτων. Το ένα πέμπτο των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι απολαβές τους κυμαίνονται στην κλίμακα £15.001-£20.000, δηλαδή ένα αρκετά χαμηλό εισοδηματικό κλιμάκιο, αν λάβει κανείς υπόψη το κόστος διαβίωσης. Ένα ακόμα συμπέρασμα το οποίο ομοιάζει, αν και όχι σε τόσο μεγάλο βαθμό με εκείνο της Ρουμανίας, είναι τα ποσοστά ύψους 18,42% στην ανώτερη εισοδηματική βαθμίδα των £30.001€-£50.000.

Πίνακας 17. Ακαθάριστες ετήσιες απολαβές (UK)		
£0-£5.000	2	5.26%
£5.001-£10.000	5	13.16%
£10.001-£15.000	7	18.42%
£15.001-£20.000	8	21.05%
£20.001-£25.000	4	10.53%
£25.001€-£30.000	3	7.89%
£30.001€-£50.000	7	18.42%
£50.001€-£100.000€	1	2.63%
Δ/Α	1	2.63%
Σύνολο	38	100.00%

Τα παραπάνω συμπεράσματα δημιούργησαν την ανάγκη να εξετάσουμε βαθύτερα τον συσχετισμό μεταξύ απολαβών και ηλικίας των συμμετεχόντων. Απ' ότι φαίνεται στη Βουλγαρία, την Ελλάδα και τη Ρουμανία η πλειοψηφία των νέων που ρωτήθηκαν, μεταξύ 18 και 44 ετών δηλαδή, ανήκουν στη χαμηλότερη εισοδηματική βαθμίδα των €0-€5.000. Το μοτίβο διαφέρει για τους μεγαλύτερους σε ηλικία, οι οποίοι φαίνεται ότι έχουν υψηλότερα εισοδήματα.

Πίνακας 18. Ετήσιες απολαβές (ακαθάριστες)							
	65+	55-64	45-54%	35-44%	25-34	18-24	Total
€0-€5.000	2	5	7	17	38	22	91
€10.001-€15.000	0	3	5	7	10	1	26
€100.001-above	0	0	1	0	0	0	1
€15.001-€20.000	0	4	3	2	3	0	12
€20.001-€25.000	0	0	2	1	2	0	5
€25.001-€30.000	0	1	0	0	0	1	2
€30.001-€50.000	0	0	0	1	0	0	1
€5.001-€10.000	0	7	10	9	20	5	51
€50.001-€100.000	0	0	1	1	0	0	2
Δ/Α	0	1	1	2	1	6	11
Σύνολο	2	21	30	40	74	35	202

Τα παραπάνω συμπεράσματα εντοπίστηκαν εν μέρει και στο ΗΒ, όπου οι νέοι ερωτηθέντες μεταξύ 18-24 ετών συγκεντρώνονται κατά κύριο λόγο στην κατώτερη εισοδηματική βαθμίδα, ενώ οι μεγαλύτεροι σε ηλικία κερδίζουν σαφώς περισσότερα χρήματα.

Πίνακας 19. Ετήσιες απολαβές (ακαθάριστες)							
	65+	55-64	45-54	35-44	25-34	18-24	Total
£0-£5.000	5		1	0	0	1	7
£10.001-£15.000			1	1	2	3	7
£15.001-£20.000			1	2	0	5	8
£20.001-£25.000			0	3	1	0	4
£25.001-£30.000	1		0	1	1	0	3
£30.001-£50.000			0	4	3	0	7
£5.001-£10.000			0	0	0	0	0
£50.001-£100.000			0	1	0	0	1
Δ/Α			0	1	0	0	1
Σύνολο	0	0	3	13	7	9	38

Τα παραπάνω στοιχεία των γενικώς χαμηλών εισοδημάτων δε συνάδουν με την επαγγελματική εμπειρία που έχουν οι ερωτηθέντες στο επάγγελμα τους της δημιουργικής βιομηχανίας. Το 25% έχει 10-20 χρόνια εμπειρία, ενώ σχεδόν το ίδιο ποσοστό (23,68%) 5-10 χρόνια.

Πίνακας 20. Πόσα χρόνια εμπειρίας διαθέτετε στο επάγγελμα του κλάδου σας;										
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		HB		Σύνολο	
0-5	5	9.09%	34	43.59%	23	30.67%	10	21.28%	72	31.58%
5-10	8	14.55%	21	26.92%	10	13.33%	15	31.91%	54	23.68%
10-20	17	30.91%	14	17.95%	16	21.33%	10	21.28%	57	25.00%
20+	16	29.09%	0	0.00%	17	22.67%	3	6.38%	36	15.79%
Δ/Α	9	16.36%	9	11.54%	9	12.00%	9	19.15%	9	3.95%
Σύνολο	55	100.00%	78	100.00%	75	100.00%	47	100.00%	228	100.00%

5.4 Υφιστάμενη επαγγελματική κατάσταση

Αναφορικά με την υφιστάμενη επαγγελματική τους κατάσταση, οι περισσότεροι (σχετική πλειοψηφία) δήλωσαν ότι εργάζονται ως μισθωτοί με ωράριο πλήρους (40,83%) και μερικής απασχόλησης (7,92%) ή εργάζονται σε εθελοντική βάση (8,75%). Εντοπίστηκαν επίσης υψηλά ποσοστά ελεύθερων επαγγελματιών (33,7%), αν και ο αριθμός των ιδιοκτητών επιχειρήσεων ήταν πραγματικά μικρός. (4,17%). Όταν τους ζητήθηκε να εξηγήσουν ποιά ήταν τα κίνητρα για να γίνουν ελεύθεροι επαγγελματίες, οι περισσότεροι απάντησαν: η ελευθερία επιλογής έργων και τα ευέλικτα ωράρια. Συνδυαστικά δήλωσαν ότι είναι πολύ λίγες οι μισθωτές θέσεις στον συγκεκριμένο κλάδο.

Πίνακας 21. Ποια είναι η υφιστάμενη επαγγελματική σας κατάσταση;										
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		HB		Σύνολο	
Ιδιοκτήτης επιχείρησης με προσωπικό	3	5.45%	0	0.00%	6	8.11%	1	2.63%	10	4.17%
Μισθωτός/ Πλήρες ωράριο	38	69.09%	11	15.07%	35	47.30%	14	36.84%	98	40.83%
Ελ. επαγγελματίας	8	14.55%	39	53.42%	22	29.73%	12	31.58%	81	33.75%
Εθελοντική εργασία	1	1.82%	9	12.33%	5	6.76%	6	15.79%	21	8.75%
Μισθωτός/ μερική απασχόληση	3	5.45%	10	13.70%	2	2.70%	4	10.53%	19	7.92%
Δ/Α	2	3.64%	4	5.48%	4	5.41%	1	2.63%	11	4.58%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Οι περισσότεροι δήλωσαν ότι εργάζονται τουλάχιστον 20 ώρες την εβδομάδα, ενώ ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό ύψους 21,25% εργάζεται πάνω από 20 ώρες εβδομαδιαίως. Ένα ακόμα συμπέρασμα είναι ότι η Ελλάδα κατέχει το υψηλότερο ποσοστό εργαζόμενων μερικής απασχόλησης, που δουλεύουν έως και 10 ώρες εβδομαδιαίως.

Πίνακας 22. Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως σε εβδομαδιαία βάση;										
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		HB		Σύνολο	
0-20	5	9.09%	26	35.62%	13	17.57%	7	18.42%	51	21.25%
21-40	23	41.82%	19	26.03%	21	28.38%	13	34.21%	76	31.67%
41-50	14	25.45%	19	26.03%	25	33.78%	12	31.58%	70	29.17%
51- άνω	11	20.00%	8	10.96%	10	13.51%	6	15.79%	35	14.58%
(κενό)	2	3.64%	1	1.37%	5	6.76%	0	0.00%	8	3.33%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Η πλειοψηφία (40%) εντοπίζει νέες δουλειές και έργα μέσω των παραδοσιακών καναλιών, όπως τα μέσα κοινωνικής και επαγγελματικής δικτύωσης (40%), αλλά και μέσω συστάσεων που κάνουν παλαιότεροι πελάτες (27,92%). Οι σύγχρονες μέθοδοι όπως το crowdsourcing είναι σχετικά άγνωστες, καθώς μόλις το 2,08% τις χρησιμοποιεί.

Πίνακας 23. Πώς εντοπίζετε νέες δουλειές/ έργα;										
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		HB		Σύνολο	
Άλλο	3	5.45%	5	6.85%	3	4.05%	4	10.53%	15	6.25%
Διαγωνισμοί	4	7.27%		0.00%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
Crowdsourcing	1	1.82%	2	2.74%	2	2.70%		0.00%	5	2.08%
Καλή φήμη στην αγορά	12	21.82%	7	9.59%	12	16.22%	9	23.68%	40	16.67%
Κοινωνική & επαγγ. δικτύωση	21	38.18%	24	32.88%	31	41.89%	20	52.63%	96	40.00%
Πρωτοβουλίες ενέργειες		0.00%		0.00%	1	1.35%		0.00%	1	0.42%
Συστάσεις από προηγούμενους πελάτες	12	21.82%	33	45.21%	17	22.97%	5	13.16%	67	27.92%
Δ/Α	2	3.64%	2	2.74%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

5.5 Επίπεδο ικανοποίησης ως προς τις δεξιότητες τους

Οι συμμετέχοντες δεν εκδήλωσαν ιδιαίτερη ικανοποίηση αναφορικά με το επίπεδο δεξιοτήτων τους στο πεδίο Διαχείριση τέχνης, με μόλις τους μισούς να δηλώνουν ευχαριστημένοι (14,17% δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι και 33,33% ικανοποιημένοι). Τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σημειώθηκαν στο ΗΒ, ενώ τα υψηλότερα στη Βουλγαρία.

Πίνακας 24. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με το επίπεδο δεξιοτήτων σας στη Διαχείριση τέχνης;										
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		ΗΒ		Σύνολο	
Πολύ ικανοποιημένος/η	13	23.64%	11	15.07%	5	6.76%	5	13.16%	34	14.17%
Ικανοποιημένος/η	16	29.09%	23	31.51%	29	39.19%	12	31.58%	80	33.33%
Ουδέτερος/η	15	27.27%	30	41.10%	15	20.27%	7	18.42%	67	27.92%
Μη ικανοποιημένος/η	6	10.91%	6	8.22%	17	22.97%	10	26.32%	39	16.25%
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2	3.64%	2	2.74%	4	5.41%	4	10.53%	12	5.00%
Δ/Α	3	5.45%	1	1.37%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Οι απαντήσεις είναι ακόμα πιο απαισιόδοξες ως προς το επίπεδο δεξιοτήτων στο πεδίο Πολιτιστική επιχειρηματικότητα, εφόσον λιγότεροι από τους μισούς δήλωσαν ικανοποιημένοι (29,17% ικανοποιημένοι, 10,83% πολύ ικανοποιημένοι). Για ακόμα μία φορά το ΗΒ είχε τα υψηλότερα ποσοστά δυσανεκτικότητας και η Βουλγαρία τα χαμηλότερα.

Πίνακας 25. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με το επίπεδο δεξιοτήτων σας στην Πολιτιστική επιχειρηματικότητα;										
	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		ΗΒ		Σύνολο	
Ουδέτερος/η	13	23.64%	27	36.99%	23	31.08%	12	31.58%	75	31.25%
Πολύ ικανοποιημένος/η	12	21.82%	6	8.22%	4	5.41%	4	10.53%	26	10.83%
Ικανοποιημένος/η	15	27.27%	26	35.62%	23	31.08%	6	15.79%	70	29.17%
Μη ικανοποιημένος/η	6	10.91%	8	10.96%	14	18.92%	15	39.47%	43	17.92%
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2	3.64%	5	6.85%	5	6.76%	1	2.63%	13	5.42%
Δ/Α	7	12.73%	1	1.37%	5	6.76%		0.00%	13	5.42%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Η κατάσταση ήταν σαφώς βελτιωμένη στις απαντήσεις που δόθηκαν για το επίπεδο δεξιοτήτων στις Ψηφιακές & νέες τεχνολογίες, όπου το 42,08% δήλωσαν ικανοποιημένοι και το 13,33% πολύ ικανοποιημένοι. Οι ερωτηθέντες από Βουλγαρία και Ελλάδα δηλώνουν πολύ πιο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους σε Ρουμανία και ΗΒ.

Πίνακας 26. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με το επίπεδο δεξιοτήτων σας στις Ψηφιακές & νέες τεχνολογίες;

	Βουλγαρία		Ελλάδα		Ρουμανία		HB		Σύνολο	
Πολύ ικανοποιημένος/η	6	10.91%	17	23.29%	3	4.05%	6	15.79%	32	13.33%
ικανοποιημένος/η	26	47.27%	27	36.99%	34	45.95%	14	36.84%	101	42.08%
Ουδέτερος/η	11	20.00%	15	20.55%	17	22.97%	15	39.47%	58	24.17%
Μη ικανοποιημένος/η	8	14.55%	12	16.44%	12	16.22%	3	7.89%	35	14.58%
Καθόλου ικανοποιημένος/η	1	1.82%		0.00%	5	6.76%		0.00%	6	2.50%
Δ/Α	3	5.45%	2	2.74%	3	4.05%		0.00%	8	3.33%
Σύνολο	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

5.6 Δεξιότητες που χρήζουν βελτίωσης

Ο τελευταίος και πιο σημαντικός κύκλος ερωτήσεων αφορούσε την ανάγκη των συμμετεχόντων να βελτιώσουν ορισμένες δεξιότητες (που προέκυψαν από τις ποιοτική έρευνα) σε τρεις συγκεκριμένες κατηγορίες.

Διαχείριση τέχνης

Αναφορικά με τις δεξιότητες τους στη Διαχείριση τέχνης, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι χρειάζονται βελτίωση στη διαχείριση έργου, την οικονομική διαχείριση τέχνης, την συγκέντρωση κεφαλαίων, την σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης, την παρουσίαση και την επικοινωνία, ενώ έδειξαν λιγότερο ενδιαφέρον ως προς τη διαχείριση δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας και τις αρχές ή πρακτικές που διέπουν τη διαχείριση τέχνης, τη διακυβέρνηση ομάδων και τις ηγετικές δεξιότητες.

Οι ερωτηθέντες της Βουλγαρίας δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν κατά κύριο λόγο τις δεξιότητες που αφορούν τη διαχείριση έργου, την οικονομική διαχείριση τέχνης, τη διεθνή και διαπολιτισμική διαχείριση τέχνης, την αυτοδιαχείριση και το μάρκετινγκ, καθώς και την ανάπτυξη κοινού. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων (υπό όρους ζήτησης) θεωρήθηκαν η απασχολησιμότητα και οι οικολογικές δεξιότητες (green skills)⁵.

Οι ερωτηθέντες της Ελλάδας θα ήθελαν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν το μάρκετινγκ, την ανάπτυξη κοινού, την συγκέντρωση κεφαλαίων, την σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης, την οικονομική διαχείριση τέχνης, τη διαχείριση έργου, την αυτοδιαχείριση και παρουσίαση, καθώς και τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν οι πρακτικές του ρυθμιστικού πλαισίου και η ανάλυση αγοράς.

Οι Ρουμάνοι αντιστοίχως θα ήθελαν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν τη διαχείριση έργου, την οικονομική διαχείριση τέχνης, τη διεθνή και διαπολιτισμική διαχείριση τέχνης, την συγκέντρωση κεφαλαίων, τη σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης, την παρουσίαση και την επικοινωνία, το μάρ-

⁵ Πράσινες /οικολογικές δεξιότητες (αειφορία), είναι οι τεχνικές δεξιότητες, οι γνώσεις, οι αξίες και οι ποιότητες που κρίνονται απαραίτητες τόσο για την ανάπτυξη, όσο και για την υποστήριξη των βιώσιμων κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών αποτελεσμάτων στο επιχειρείν, τη βιομηχανία και εντός των μελών μιας κοινότητας.

κετινγκ και την ανάπτυξη κοινού. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν η ανάλυση αγοράς και οι πρακτικές του ρυθμιστικού πλαισίου

Οι ερωτηθέντες του ΗΒ δήλωσαν ότι θα ήθελαν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν την συγκέντρωση κεφαλαίων, την σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης, τη διαχείριση έργου, την οικονομική διαχείριση τέχνης, τις πρακτικές του ρυθμιστικού πλαισίου καθώς και τις γνώσεις τους σχετικά με την προστασία δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας (Σχήμα 13). Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν οι αρχές και πρακτικές της διαχείρισης τέχνης και η ανάλυση αγοράς.

Πίνακας 27. Ποιές από τις παρακάτω δεξιότητες Διαχείρισης τέχνης θα θέλατε να βελτιώσετε;					
	Βουλγαρία	Ελλάδα	Ρουμανία	ΗΒ	Σύνολο
Διαχείριση έργου	31	37	43	18	129
Οικονομική διαχείριση τέχνης	28	38	36	16	118
Συγκέντρωση κεφαλαίων-σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης	15	37	35	22	109
Μάρκετινγκ & ανάπτυξη κοινού	21	39	34	12	106
Παρουσίαση & επικοινωνιακές δεξιότητες	19	34	38	9	100
Αυτοδιαχείριση	23	32	28	12	95
Διεθνής και διαπολιτισμική διαχείριση τέχνης	26	24	32	11	93
Διαχείριση και προστασία δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας	18	25	26	14	83
Αρχές και πρακτικές της διαχείρισης τέχνης	16	19	29	9	73
Διακυβέρνηση ομάδων και ηγετικές ικανότητες	19	24	20	10	73

Ψηφιακές και νέες τεχνολογίες

Στο πεδίο των Ψηφιακών και νέων τεχνολογιών οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν την κατανόηση τους ως προς το ποιό είδος τεχνολογίας είναι απαραίτητο για κάθε περίπτωση, τις ψηφιακές τέχνες και σχεδίαση, τα κοινωνικά μέσα- χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, το ψηφιακό μάρκετινγκ και τον ζωντανό κινηματογράφο (live cinema). Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν τα ζητήματα ασφαλείας & ιδιωτικότητας, οι τεχνολογίες ανάπτυξης λογισμικού, καθώς και η ασφάλεια κοινού εντός των χώρων εκδηλώσεων.

Οι Βούλγαροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν την κατανόηση τους ως προς το ποιό είδος τεχνολογίας είναι απαραίτητο για κάθε περίπτωση, τις ψηφιακές τέχνες και σχεδίαση, το ψηφιακό μάρκετινγκ, τις νέες τεχνολογίες στη διαχείριση τέχνης, τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης και την προστασία των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν η ανάπτυξη λογισμικού, τα εργαλεία VR/AR και η εισαγωγή στην Πληροφορική κ.λπ.

Οι Έλληνες συμμετέχοντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν την κατανόηση τους ως προς το ποιό είδος τεχνολογίας είναι απαραίτητο για κάθε περίπτωση, τις ψηφιακές τέχνες και σχεδίαση, τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, τον ζωντανό κινηματογράφο, τον χειρισμό & έλεγχο ηχητικού εξοπλισμού και φώτων, καθώς και τον χειρισμό λογισμικού κινουμένων σχεδίων & ψηφιακής επεξεργασίας. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν η ασφάλεια του κοινού, οι τεχνολογίες διαδικτύου και η προστασία των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

Οι Ρουμάνοι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν την ανάπτυξη ζωντανού κινηματογράφου, το ψηφιακό μάρκετινγκ, τις νέες τεχνολογίες στη διαχείριση τέχνης, καθώς και τον χειρισμό λογισμικού κινουμένων σχεδίων & ψηφιακής επεξεργασίας. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν η ανάπτυξη λογισμικού και τα ζητήματα ασφαλείας κοινού και εργαζομένων.

Στο ΗΒ, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν την κατανόηση τους ως προς το ποιό είδος τεχνολογίας είναι απαραίτητο για κάθε περίπτωση, τον χειρισμό & έλεγχο ηχητικού εξοπλισμού και φώτων, τη χρήση drone και εξειδικευμένων εργαλείων των κλάδων AV και LP. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν η εισαγωγή στην Πληροφορική, τα δίκτυα και το διαδίκτυο, τα ζητήματα πνευματικής ιδιοκτησίας και πειρατείας και ο ζωντανός κινηματογράφος.



Πίνακας 28. Ποιές από τις παρακάτω δεξιότητες Ψηφιακών & νέων τεχνολογιών θα θέλατε να βελτιώσετε;					
	Βουλγαρία	Ελλάδα	Ρουμανία	ΗΒ	Σύνολο
Κατανόηση των νέων τεχνολογιών που είναι κατάλληλες για κάθε σκοπό	28	39	25	19	111
Ψηφιακές τέχνες και σχεδίαση	27	34	29	8	98
Κοινωνικά μέσα- χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	20	33	27	12	92
Ψηφιακό μάρκετινγκ	21	25	34	10	90
Ζωντανός κινηματογράφος	14	31	36	7	88
Λογισμικό κινουμένων σχεδίων & ψηφιακής επεξεργασίας	17	29	27	12	85
Χειρισμός & έλεγχος ηχητικού εξοπλισμού και φώτων	16	29	21	16	82
Νέες τεχνολογίες στη διαχείριση τέχνης (λ.χ., Web 2.0, Κοινωνικά μέσα, Ιστοσελίδες, Βίντεο, Podcasting, Livestreaming, φορητές συσκευές)	20	21	31	10	82
Χρήση Drone	10	24	24	16	74
Εξειδικευμένα εργαλεία AV και LP (επεξεργασία ήχου και βίντεο, φώτα κ.λπ.)	14	28	18	13	73
Οικονομία διαμοιρασμού και πωλήσεις μέσω διεθνών αγορών και πλατφόρμων (Συνεταιριστική κατανάλωση, Crowdsourcing)	11	22	21	10	64
Τεχνολογίες διαδικτύου και εργαλεία ανάπτυξης ιστοσελίδων	14	14	20	12	60
Ζητήματα πνευματικής ιδιοκτησίας και πειρατείας	19	14	18	6	57
Ασφάλεια των εργαζομένων στον κλάδο	14	20	11	9	54
Εισαγωγή στην Πληροφορική, τα Δίκτυα και το Διαδίκτυο	10	17	19	3	49
Εργαλεία VR/AR	7	16	13	12	48
Ζητήματα ασφαλείας & ιδιωτικότητας	13	15	10	10	48
Τεχνολογίες ανάπτυξης λογισμικού	7	17	10	9	43
Ασφάλεια κοινού εντός των χώρων εκδηλώσεων	10	13	11	9	43

Πολιτιστική επιχειρηματικότητα

Στο πεδίο της Πολιτιστικής επιχειρηματικότητας οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν τη δημιουργικότητα, το τετράπτυχο παραγωγή ιδεών - στρατηγική - καινοτομία - σχεδιασμός, τα νέα επιχειρηματικά μοντέλα, το όραμα καθώς και τη διαχείριση κρίσης. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν οι χρηματοοικονομικές γνώσεις, η επιχειρηματικότητα και η ενδο-επιχειρηματικότητα (intra-preneurship), καθώς και η κινητοποίηση πόρων.

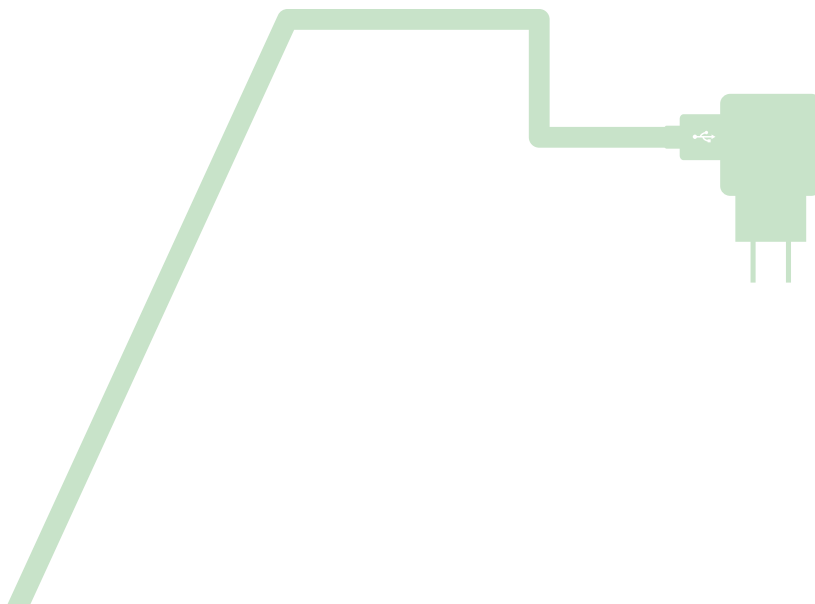
Πίνακας 29. Ποιές από τις παρακάτω δεξιότητες Πολιτιστικής επιχειρηματικότητας θα θέλατε να βελτιώσετε;					
	Βουλγαρία	Ελλάδα	Ρουμανία	ΗΒ	Σύνολο
Δημιουργικότητα	25	42	36	10	113
Παραγωγή ιδεών, στρατηγική, καινοτομία και σχεδιασμός	27	36	41	8	112
Νέα επιχειρηματικά μοντέλα	27	26	33	22	108
Όραμα	20	39	32	10	101
Διαχείριση κρίσης	20	32	27	15	94
Διαπραγμάτευση	21	32	32	10	95
Σχεδιασμός και διαχείριση	23	28	32	8	91
Εργασία με άλλους	24	32	24	6	86
Έμπνευση σε άλλους	19	26	19	13	77
Εντοπισμός ευκαιριών	17	23	21	14	75
Δεοντολογικός και αειφόρος τρόπος σκέψης	13	23	27	12	75
Βιωσιμότητα	13	22	27	12	74
Αυτογνωσία & αυτό-αποτελεσματικότητα	16	22	24	12	74
Προσαρμοστικότητα	17	27	25	5	74
Ιστορία της τέχνης	15	27	26	5	73
Κίνητρο και επιμονή	13	27	25	8	73
Εκμάθηση μέσω εμπειρίας	15	28	22	5	70
Διαπολιτισμικές δεξιότητες και ικανότητες δικτύωσης	17	14	23	15	69
Ορθή διαχείριση ανασφάλειας, αμφιβολίας και κινδύνου	11	22	19	11	63
Συνεργασιμότητα (ηγεσία ομάδας, επικοινωνία, εδραίωση συνεργασιών)	17	17	22	7	63
Υλοποίηση πρωτοβουλιών	17	19	18	9	63
Χρηματοοικονομικές γνώσεις	13	20	21	13	67
Επιχειρηματικότητα και ενδο-επιχειρηματικότητα	12	10	22	11	55
Κινητοποίηση πόρων	12	13	21	7	53

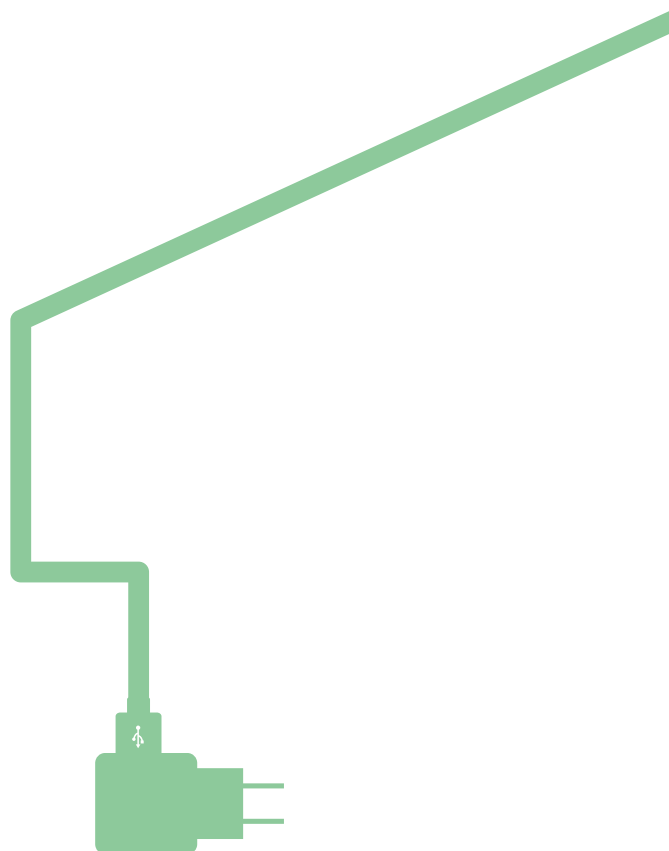
Οι Βούλγαροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες που αφορούν την παραγωγή νέων, δημιουργικών ιδεών, τα νέα επιχειρηματικά μοντέλα, την αποτελεσματική συνεργασία με άλλους, τον σχεδιασμό και διαχείριση, αλλά και τη διαπραγμάτευση. Λιγότερο σημαντικά πεδία κατάρτισης δεξιοτήτων θεωρήθηκαν η ορθή διαχείριση ανασφάλειας, αμφιβολίας και κινδύνου, η επιχειρηματικότητα και η ενδο-επιχειρηματικότητα, καθώς και η κινητοποίηση πόρων

In Greece respondents would like to improve skills on generating new creative ideas, skills on creativity and vision, skills on crisis management, effective working with others, and negotiation skills. Skills that were not found so popular in terms of training needs were entrepreneurship and intra-preneurship, mobilising resources and inter cultural skills and networking skills.

In Romania the survey participants would like to improve generating new, creative ideas, skills on new business models, negotiation skills, development of creativity and vision, and planning and management skills. Among the least selected skills were making the initiative, inspiring others and coping with uncertainty, ambiguity and risk.

In the UK, survey participants would like to improve skills related to developing new business models, skills on crisis management, skills on networking, e-leadership and empowerment, financial and literacy skills, and skills on spotting opportunities. Less important skills training areas were found to be learning through experience, adaptability, art history. ■







6. ΕΙΔΙΚΑ ΑΝΑ ΧΩΡΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ



ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

- Οι τομείς των Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων χρειάζονται περαιτέρω ανάπτυξη και υποστήριξη στη Βουλγαρία, κάτι το οποίο μπορεί να επιτευχθεί αν ενδυναμωθούν οι θεσμικοί μηχανισμοί, οι δομές και τα προγράμματα τα οποία θα στηρίξουν τους ανθρώπους του κλάδου. Συνδυαστικά αυτές οι κινήσεις μπορούν να οδηγήσουν σε περισσότερες συνεργασίες με εμπλεκόμενους φορείς της Ευρώπης και μεγαλύτερη συμμόρφωση με τις ευρωπαϊκές πολιτικές.
- Σε μια περίοδο αδιάλειπτης ψηφιακής προόδου και δεδομένης, τόσο της προστιθέμενης αξίας, όσο και της δυναμικής που προσδίδουν οι νέες τεχνολογίες στην ανάπτυξη των τομέων AV & LP (συμπεριλαμβανομένων και των αυξημένων δυνατοτήτων διάδοσης και προβολής), κρίνεται απαραίτητη η αύξηση χρήσης και προβολής τους σε όλα τα επίπεδα, ενώ ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας.
- Ως οικονομικοί παράγοντες σε επίπεδο χώρας (προώθηση καινοτομίας, στήριξη ΜΜΕ, κατάρτιση επαγγελματιών και νέων σπουδαστών, αύξηση των πολιτιστικών ανταλλαγών και πολλά άλλα), οι τομείς AV & LP χρήζουν περαιτέρω υποστήριξης και ανάπτυξης, ώστε να επιτευχθεί ένας σταθερός ρυθμός ανάπτυξης που θα συμβάλλει στην εθνική οικονομία με δημιουργία θέσεων εργασίας, καινοτομία, κοινωνική συνοχή και πολιτιστικές ανταλλαγές..



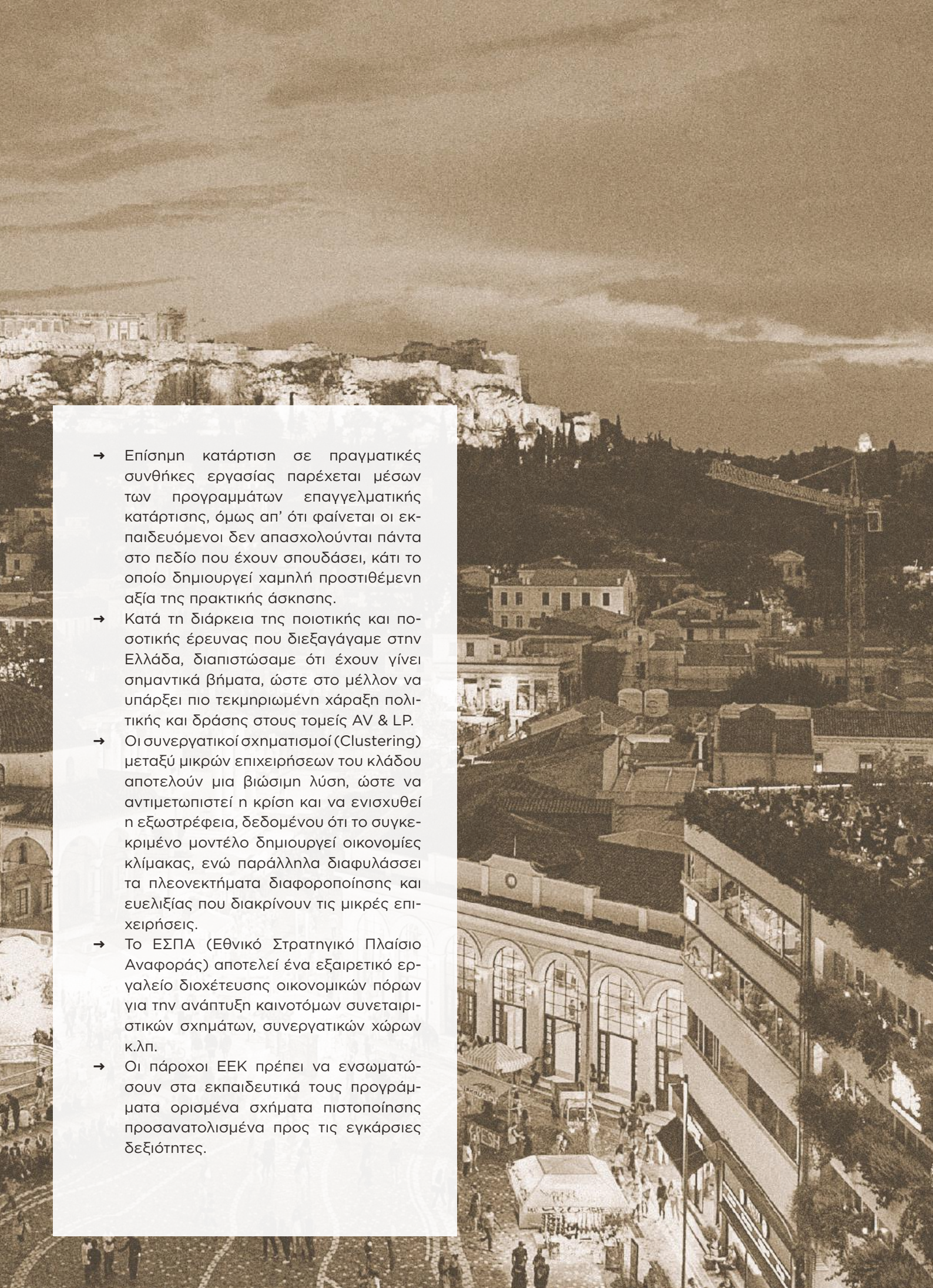


ΕΛΛΑΔΑ

- Η γενικότερη επισκόπηση του κλάδου των Οπτικοακουστικών μέσων και Ζωντανών παραστάσεων στην Ελλάδα καταδεικνύει ότι η πολιτιστική και δημιουργική βιομηχανία της χώρας επηρεάστηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό από την οικονομική ύφεση της εθνικής οικονομίας.
- Ο ελληνικός τομέας ήταν εξαρτημένος σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις κρατικές επιχορηγήσεις και συνεπώς επηρεάστηκε από τις περικοπές δαπανών του δημόσιου τομέα.
- Η μείωση της κατανάλωσης που προκλήθηκε από τη συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά 30% επέφερε και αρνητικές συνέπειες στη ζήτηση δημιουργικών και καλλιτεχνικών προϊόντων, ενώ η παρελκόμενη μείωση της διαφημιστικής πίτας και ο περιορισμός των τηλεοπτικών παραγωγών έδωσαν τη χαριστική βολή.
- Το 2016 το Υπουργείο Παιδείας ξεκίνησε μία μεταρρύθμιση του συστήματος ΕΕΚ, δυνάμει των προκλήσεων της οικονομικής κρίσης, η οποία συνίστατο στην εφαρμογή ενός συνεκτικού, εθνικού στρατηγικού πλαισίου για την αναβάθμιση της ΕΕΚ και του θεσμού της μαθητείας (NSF, Απρίλιος 2016). Στόχος της μεταρρύθμισης είναι να προωθήσει και να ενδυναμώσει τον κοινωνικό ρόλο της ΕΕΚ, να αναβαθμίσει και να διευρύνει τον θεσμό της μαθητείας, να ισχυροποιήσει τους δεσμούς μεταξύ ΕΚΚ και αγο-

ράς εργασίας, να αυξήσει την ποιότητα της ΕΕΚ και να κάνει τον εν λόγω θεσμό πιο ελκυστικό σε επενδύσεις.

- Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση του κλάδου παρέχεται κυρίως από φορείς του ιδιωτικού τομέα, και αποτελεί μια ταχέως αναπτυσσόμενη βιομηχανία, η οποία ανταποκρίνεται στην αυξανόμενη ζήτηση.
- Ωστόσο, η επαγγελματική κατάρτιση σημειώνει μάλλον χαμηλές επιδόσεις ως προς την ανάπτυξη εγκάρσιων ψηφιακών και επιχειρηματικών δεξιοτήτων.
- Η αύξηση των σχημάτων εκμάθησης που βασίζονται στην εργασιακή εμπειρία, με ειδική εστίαση στη μαθητεία, αποτελεί μια καλή βάση για την απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, ώστε οι νέοι να μπορέσουν να αποδώσουν καλύτερα στη νέα πολιτιστική και δημιουργική περίοδο στην οποία εισερχόμαστε. Η διαδικασία απαιτεί επίσης καλύτερη επικοινωνία μεταξύ των φορέων ΕΕΚ και της βιομηχανίας/ εργοδοσίας, ώστε να αυξηθεί το αίσθημα της κτήσης και της δέσμευσης (ownership and commitment).
- Η μεταρρύθμιση που ξεκίνησε το 2016 άνοιξε το δρόμο για ένα νέο πρόγραμμα ετήσιας μαθητείας στο επίπεδο της μετά-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δίνοντας στους αποφοίτους σχολών ΕΕΚ ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τη δυνατότητα να αποκτήσουν δεξιότητες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και να υποστηρίξουν την είσοδο τους στην εν λόγω αγορά.

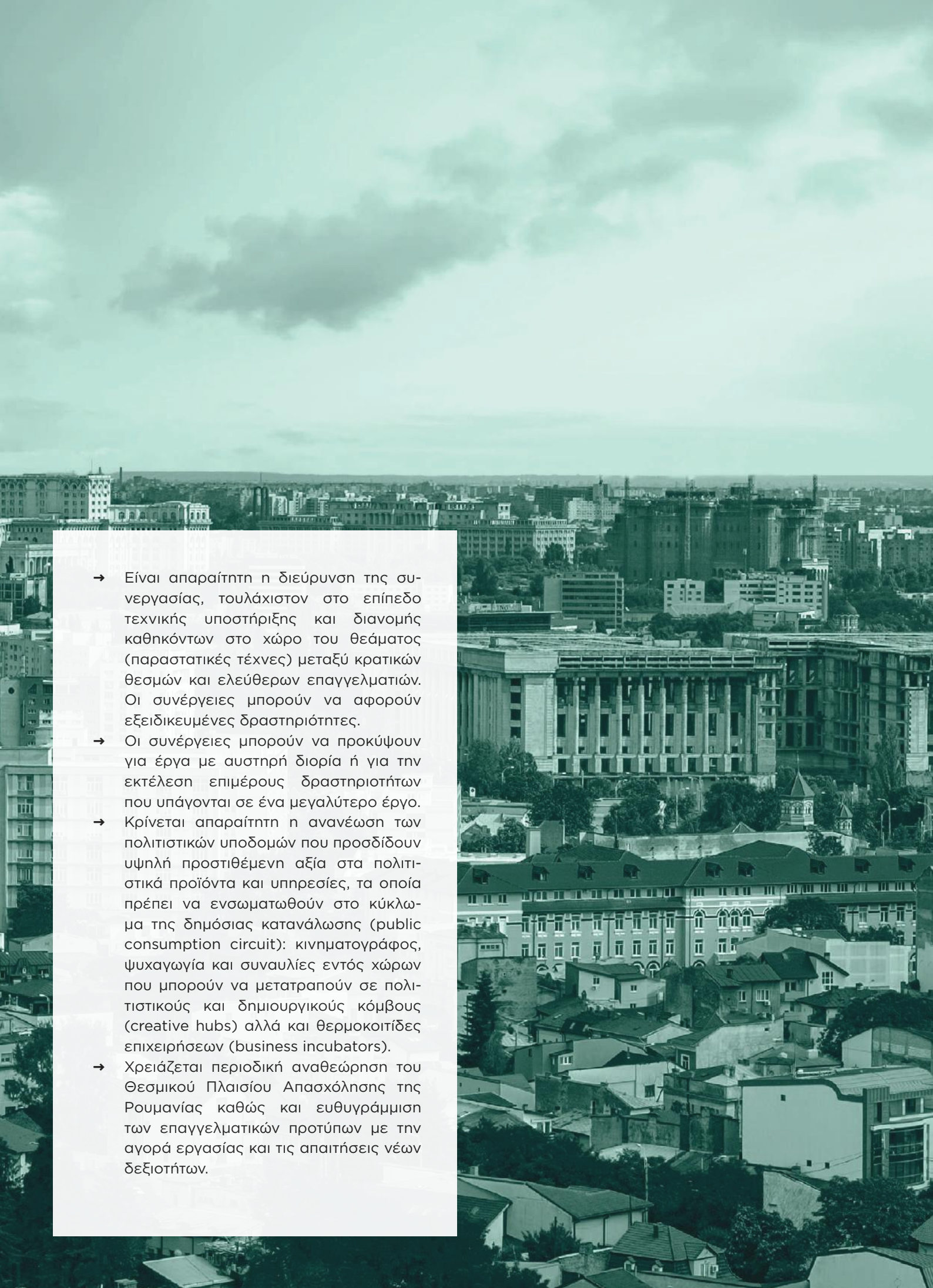
- 
- Επίσημη κατάρτιση σε πραγματικές συνθήκες εργασίας παρέχεται μέσω των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, όμως απ' ότι φαίνεται οι εκπαιδευόμενοι δεν απασχολούνται πάντα στο πεδίο που έχουν σπουδάσει, κάτι το οποίο δημιουργεί χαμηλή προστιθέμενη αξία της πρακτικής άσκησης.
 - Κατά τη διάρκεια της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας που διεξαγάγαμε στην Ελλάδα, διαπιστώσαμε ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα, ώστε στο μέλλον να υπάρξει πιο τεκμηριωμένη χάραξη πολιτικής και δράσης στους τομείς AV & LP.
 - Οι συνεργατικοί σχηματισμοί (Clustering) μεταξύ μικρών επιχειρήσεων του κλάδου αποτελούν μια βιώσιμη λύση, ώστε να αντιμετωπιστεί η κρίση και να ενισχυθεί η εξωστρέφεια, δεδομένου ότι το συγκεκριμένο μοντέλο δημιουργεί οικονομίες κλίμακας, ενώ παράλληλα διαφυλάσσει τα πλεονεκτήματα διαφοροποίησης και ευελιξίας που διακρίνουν τις μικρές επιχειρήσεις.
 - Το ΕΣΠΑ (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς) αποτελεί ένα εξαιρετικό εργαλείο διοχέτευσης οικονομικών πόρων για την ανάπτυξη καινοτόμων συνεταιριστικών σχημάτων, συνεργατικών χώρων κ.λπ.
 - Οι πάροχοι ΕΕΚ πρέπει να ενσωματώσουν στα εκπαιδευτικά τους προγράμματα ορισμένα σχήματα πιστοποίησης προσανατολισμένα προς τις εγκάρσιες δεξιότητες.

ΡΟΥΜΑΝΙΑ

- Η Ρουμανία, αν και διαθέτει εργατικό δυναμικό με υψηλή ακαδημαϊκή μόρφωση από κρατικά ή ιδιωτικά πανεπιστήμια, εμφανίζει ελλείψεις στην επαγγελματική κατάρτιση τεχνικών. Τα ελάχιστα ΕΕΚ προγράμματα δε δίνουν μεγάλο βάρος στις εγκάρσιες δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η συνεργασία, η επίλυση προβλημάτων, η διαχείριση κινδύνου ή η ομαδική εργασία.
- Τέτοιου είδους δεξιότητες συνήθως αναπτύσσονται μέσω ανεπίσημης κατάρτισης σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες κι έτσι δεν υπάρχει κανενός είδους επίσημη πιστοποίηση για αυτές.
- Επίσης δε δίνεται η δέουσα προσοχή στο πεδίο της συμβουλευτικής και της καθοδήγησης σε θέματα καριέρας.
- Όσο αυξάνεται η ανάγκη για προστασία των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, τόσο αυξάνεται και η ανάγκη για ουσιαστική εξοικείωση με την κείμενη νομοθεσία.
- Χρειάζεται πιο έντονη, συστηματική και ευρεία συνεργασία μεταξύ των καλλιτεχνικών, ακαδημαϊκών και επιστημονικών θεσμών, συνδυαστικά με κρατικές και

ιδιωτικές πρωτοβουλίες, οι οποίες θα στηρίξουν τα έργα της δημιουργικής βιομηχανίας.

- Χρειάζεται υποστήριξη των επενδύσεων που αφορούν την ψηφιοποίηση των πολιτιστικών πόρων, την αύξηση τους καθώς και την ενίσχυση προσβασιμότητας σε αυτούς από το ευρύ κοινό και τους χρήστες.
- Οι διευθύνοντες των πολιτιστικών φορέων (δημόσιων και ιδιωτικών) οφείλουν να αναγνωρίζουν τα οφέλη της διαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης.
- Πρέπει να αναπτυχθούν οι δημιουργικές δεξιότητες μέσα από προγράμματα διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης με στόχο την προετοιμασία ειδικευμένου προσωπικού σε συγκεκριμένα τεχνικά πεδία.
- Τα προγράμματα κατάρτισης οφείλουν να διορθώσουν την ανισορροπία που υφίσταται μεταξύ των δεξιοτήτων που διατίθενται στην αγορά εργασίας και των αναγκών ή ζήτησης των εργοδοτών.
- Πρέπει να περιέχουν το συστατικό της πρακτικής κατάρτισης (μέσω πρακτικής άσκησης ή mentoring).
- Τα προγράμματα κατάρτισης οφείλουν επίσης να εστιάσουν στη δημιουργία δεξιοτήτων που αφορούν τη Διαχείριση τέχνης, την Πολιτιστική επιχειρηματικότητα και τις Νέες και ψηφιακές τεχνολογίες.

- 
- Είναι απαραίτητη η διεύρυνση της συνεργασίας, τουλάχιστον στο επίπεδο τεχνικής υποστήριξης και διανομής καθηκόντων στο χώρο του θεάματος (παραστατικές τέχνες) μεταξύ κρατικών θεσμών και ελεύθερων επαγγελματιών. Οι συνέργειες μπορούν να αφορούν εξειδικευμένες δραστηριότητες.
 - Οι συνέργειες μπορούν να προκύψουν για έργα με αυστηρή διορία ή για την εκτέλεση επιμέρους δραστηριοτήτων που υπάγονται σε ένα μεγαλύτερο έργο.
 - Κρίνεται απαραίτητη η ανανέωση των πολιτιστικών υποδομών που προσδίδουν υψηλή προστιθέμενη αξία στα πολιτιστικά προϊόντα και υπηρεσίες, τα οποία πρέπει να ενσωματωθούν στο κύκλωμα της δημόσιας κατανάλωσης (public consumption circuit): κινηματογράφος, ψυχαγωγία και συναυλίες εντός χώρων που μπορούν να μετατραπούν σε πολιτιστικούς και δημιουργικούς κόμβους (creative hubs) αλλά και θερμοκοιτίδες επιχειρήσεων (business incubators).
 - Χρειάζεται περιοδική αναθεώρηση του Θεσμικού Πλαισίου Απασχόλησης της Ρουμανίας καθώς και ευθυγράμμιση των επαγγελματικών προτύπων με την αγορά εργασίας και τις απαιτήσεις νέων δεξιοτήτων.

HB

- Ενόψει των καλά εδραιωμένων και ταχέως αναπτυσσόμενων τομέων AV & LP στο HB, πρέπει να δημιουργηθούν εκπαιδευτικές ευκαιρίες, τόσο για τους νεοεισερχόμενους, όσο και για τους παλαιότερους επαγγελματίες. Τα εν λόγω προγράμματα κατάρτισης πρέπει να στρέψουν την προσοχή τους στις μη τεχνικές και μεταβιβάσιμες δεξιότητες, συμπληρώνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο όσα προγράμματα καλύπτουν ήδη τις τεχνικές δεξιότητες.
- Στο πλαίσιο της παραπάνω σύστασης, πρέπει επίσης να υπάρξει στήριξη για την ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, τόσο για τους νεοεισερχόμενους όσο και για τους παλαιότερους μοντέρ και ηχολήπτες του HB. Αυτή η κίνηση αφενός θα τους εμπνεύσει, ώστε να δημιουργήσουν και να διαχειριστούν τις δικές τους ατομικές επιχειρήσεις και αφετέρου θα τους ενθαρρύνει να υιοθετήσουν ενδο-επιχειρηματικό σκεπτικό στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις.
- Κρίνεται θεμιτή η δωρεάν πρόσβαση σε διδακτικό εκπαιδευτικό υλικό για όλο του φάσμα των κλάδων AV & LP, ενώ τα σωματεία και τα λοιπά εμπλεκόμενα μέρη πρέπει να είναι σε θέση να καθοδηγούν τα μέλη τους προς το εν λόγω διδακτικό υλικό.
- Πρέπει να αυξηθούν και να προωθηθούν οι ευκαιρίες διά βίου μάθησης μέσω ευέλικτων μορφών διδασκαλίας που θα απευθύνονται στους υπάρχοντες επαγγελματίες.









7. ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

7. Συμπεράσματα

- Η δημιουργική και πολιτιστική οικονομία μπορούν να λειτουργήσουν ως πρωτοπόρα τμήματα του τομέα παροχής υπηρεσιών, αποτελώντας αναπτυξιακό εργαλείο, τόσο για τις τοπικές, όσο και για τις εθνικές οικονομίες.
- Τα χρηματοδοτικά προγράμματα και οι δομές στήριξης της δημιουργικής βιομηχανίας, τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, είναι ανεπαρκή αν όχι ανύπαρκτα, γεγονός που αποτελεί μια πρόκληση για όλες τις χώρες.
- Την τελευταία δεκαετία, το ευρωπαϊκό οικονομικό γίγνεσθαι αντιμετώπισε (και ορισμένες εθνικές οικονομίες ακόμα αντιμετωπίζουν) μία δύσκολη και θυελλώδη κατάσταση, απόρροια της οικονομικής κρίσης του 2008. Οι περισσότερες χώρες υιοθέτησαν ένα αυστηρό πλάνο περικοπής δαπανών, τόσο για τους δημόσιους, όσο και για τους ιδιωτικούς πολιτιστικούς φορείς. Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι οι σπουδές τέχνης, πολιτισμού και ανθρωπιστικών επιστημών έχουν μεγάλη απήχηση σε ακαδημαϊκό επίπεδο, τα ερευνητικά αποτελέσματα δεν κινούν το ενδιαφέρον των κυβερνήσεων.
- Συνεπώς, ο πολιτιστικός και δημιουργικός τομέας υποχρηματοδοτείται και αυτό είναι κάτι που επηρεάζει άμεσα τις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες.
- Σύμφωνα με την ανά χώρα έρευνα που διεξαγάγαμε, το ΗΒ διαθέτει μια μάλλον ώριμη δημιουργική και πολιτιστική βιομηχανία, πλήρως ενσωματωμένη στην οικονομία αγοράς και η οποία κατέχει ένα σημαντικό μερίδιο της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας. Αντιθέτως, οι Δημιουργικές και Πολιτιστικές Βιομηχανίες της Ελλάδας και κατά κύριο λόγο της Βουλγαρίας και Ρουμανίας προσπαθούν ακόμα να απαγκιστρωθούν από τις κρατικές επιχορηγήσεις και να χαράξουν τον δικό τους δρόμο στην αγορά.
- Το παραπάνω πλαίσιο αντανakλά και τις τεράστιες περικοπές ατομικής κατανάλωσης δημιουργικών και πολιτιστικών προϊόντων, ένα φαινόμενο το οποίο ευθύνεται για το κλείσιμο πολλών μεγάλων επιχειρήσεων του κλάδου.
- Η αντίδραση στις παραπάνω αλλαγές ήταν η σύσταση νέων, μικρών επιχειρήσεων και ο αυξημένος αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών, μία τάση που τείνει να υπερισχύσει ως επιχειρηματικό μοντέλο από το 2009.
- Επίσης, οι περικοπές δημόσιων δαπανών οδήγησαν τους ενδιαφερόμενους στην αναζήτηση εναλλακτικών πηγών χρηματοδότησης, όπως το crowdfunding, η εμπορευματοποίηση ορισμένων δράσεων και φυσικά η αναζήτηση ιδιωτών επενδυτών.
- Αναδύθηκαν επίσης συνεταιριστικές κοινότητες και χώροι (creative hubs, θερμοκοιτίδες επιχειρήσεων, εργαστήρια κ.λπ.) ώστε οι μικρές επιχειρήσεις και οι αυτοαπασχολούμενοι να αναπτύξουν οικονομίες κλίμακας, και να καταστούν περισσότερο ευέλικτοι, βιώσιμοι και προσαρμόσιμοι σε σχέση με τις μεγάλες εταιρείες. Αυτή είναι μια νέα, συλλογική προσέγγιση για την αντιμετώπιση επισφαλών οικονομικών περιστάσεων, μέσω συνεταιρισμού και δικτύωσης, η οποία κατ' επέκταση έπαιξε σημαντικό ρόλο στην αστική αναγέννηση και ανάπλαση.
- Η εμφάνιση και εφαρμογή νέων τεχνολογιών οδηγεί στην ταχεία ψηφιοποίηση του τομέα, τόσο στην παραγωγή, όσο και στη διανομή, γεννώντας παράλληλα νέες μορφές καλλιτεχνικής και δημιουργικής έκφρασης.
- Ο τομέας χαρακτηρίζεται από ποικιλομορφία πηγών χρηματοδότησης και επιχειρηματικών μοντέλων. Το εργατικό δυναμικό αποτελείται κατά κύριο λόγο από νεαρά άτομα με υψηλού επιπέδου διαπιστευτήρια, όμως η πλειοψηφία υπό-αμοίβεται και δεν είναι οικονομικά

ανεξάρτητη. Οι περισσότεροι καταλήγουν στη λύση του ελεύθερου επαγγελματία ή την έναρξη ατομικής επιχείρησης μη μπορώντας να βρουν θέσεις σε ένα καλό πεδίο εργασίας με ικανοποιητικές απολαβές.

- Οι τεχνικοί και οι άλλες ειδικότητες του κλάδου που χρειάζονται τις λεγόμενες τεχνικές δεξιότητες έχουν λάβει κυρίως ακαδημαϊκή μόρφωση. Επιπλέον, παρατηρείται σαφές έλλειμμα στον θεσμό της μαθητείας και των σχετικών προγραμμάτων εκμάθησης βάσει εργασίας. Συνεπώς, οι όποιες δεξιότητες διδάσκονται σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες και όχι κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
- Όλες αυτές οι μεταβολές που υφίσταται ο τομέας επιβάλλουν στους επαγγελματίες την ανάπτυξη δεξιοτήτων σχήματος «Τ» και ειδικότερα των επιχειρηματικών, αλλά και ψηφιακών δεξιοτήτων. Οι εν λόγω δεξιότητες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες: Διαχείριση τέχνης, Ψηφιακές & νέες τεχνολογίες, καθώς και Πολιτιστικές & επιχειρηματικές δεξιότητες. Η παρούσα μελέτη σκιαγράφησε συγκεκριμένες δεξιότητες που εμπίπτουν στις παραπάνω κατηγορίες, δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες και ως προς τούτο θα έπρεπε να περιλαμβάνονται στα επαγγελματικά εκπαιδευτικά προγράμματα των ευρύτερων επαγγελματικών κατηγοριών (Βλ. ενότητα 5.7)
- Σε ορισμένες χώρες, οι ιδιωτικοί φορείς και τα λοιπά εμπλεκόμενα μέρη αναλαμβάνουν να καλύψουν το κενό της εθνικής και δημόσιας πολιτικής ως προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ωστόσο αυτό δεν είναι αρκετό για να πληρωθούν τα κενά δεξιοτήτων του κλάδου.
- Εντοπίζονται επίσης διαφορές μεταξύ τομέων και υποτομέων, καθώς και μεταξύ των πρακτικών απασχόλησης: για παράδειγμα διατίθενται πολύ λιγότεροι πόροι για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε ελεύθερους επαγγελματίες, από ότι σε μισθωτούς.
- Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα μελέτη εντόπισε ένα μεγάλο φάσμα επιχειρηματικών και ψηφιακών δεξιοτήτων στις οποίες πρέπει να δοθεί προτεραιότητα και αναγνώριση και να διασυνδεθούν με το ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο της οικονομίας της γνώσης και της ψηφιοποίησης.
 - Στο πεδίο της Διαχείρισης τέχνης, η οικονομική διαχείριση τέχνης, η διαχείρισης έργου, η συγκέντρωση κεφαλαίων και η σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης, η αυτοπαρουσίαση και η επικοινωνία θεωρούνται πρωταρχικές δεξιότητες.
 - Στο πεδίο των Ψηφιακών και νέων τεχνολογιών, οι πιο σημαντικές δεξιότητες θεωρούνται η κατανόηση της ιδανικής για κάθε σκοπό τεχνολογίας, το μάρκετινγκ και η ανάπτυξη κοινού, η ψηφιακή τέχνη και σχεδίαση, η χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης καθώς και το ψηφιακό μάρκετινγκ.
 - Στο πεδίο της Πολιτιστικής επιχειρηματικότητας, οι βασικές δεξιότητες αφορούν τη δημιουργικότητα, την παραγωγή ιδεών, τη στρατηγική, την καινοτομία και τον σχεδιασμό, τα νέα επιχειρηματικά μοντέλα, τη διαπραγμάτευση και τη διαχείριση κρίσεων.
- Όσον αφορά τους τρόπους διεξαγωγής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, οι νέες, ψηφιακές τεχνολογίες και η διαδικτυακή εκμάθηση κερδίζουν έδαφος και εισάγονται στη διδασκαλία, αυξάνοντας την προστιθέμενη αξία της. Εντούτοις, η παραδοσιακή, διά ζώσης διδασκαλία εξακολουθεί να είναι η προτιμότερη μέθοδος διεξαγωγής των μαθημάτων.

Συστάσεις πολιτικής

- Οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικής πρέπει να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη πλαισίων πολιτικής σε επίπεδο κρατών-μελών θέτοντας τα θεμέλια για επαρκείς δομές, οι οποίες θα μπορέσουν να στηρίξουν και να συνοδεύσουν τους τομείς AV και LP, αναγνωρίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τη συνεισφορά τους σε τομεακό επίπεδο, την προστιθέμενη αξία τους σε κοινωνικό επίπεδο (δημιουργία θέσεων εργασίας, άνθιση επιχειρηματικότητας και οικονομική ανάπτυξη), αλλά και τον ρόλο τους στην προώθηση των πολιτιστικών σχέσεων.
- Υπάρχει επίσης εμφανής ανάγκη για αύξηση της χρηματοδοτικής ροής και ανάπτυξη ακόμα πιο βιώσιμων δομών και μηχανισμών στήριξης, που θα καλύψουν τις ανάγκες του τομέα και θα βελτιώσουν την ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των χωρών.
- Πρέπει να γίνουν προσπάθειες, ώστε οι αντιλήψεις τόσο των εργοδοτών, όσο και των εργαζόμενων ως προς τη διαρκή επαγγελματική εξέλιξη να αλλάξουν, αυξάνοντας την εκτίμηση και αξιοποίηση της διά βίου μάθησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, ενώ πρέπει να δοθούν κίνητρα στους εργοδότες για να δεσμευτούν και να επενδύσουν ακόμα περισσότερο σε πρακτικές κατάρτισης.
- Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς κρατικούς φορείς και προς τους υπευθύνους λήψης αποφάσεων μπορεί να αποτελέσει ακρογωνιαίο λίθο, ωστόσο δεν πρέπει να αγνοούμε την ύπαρξη και άλλων μέσων συμβουλευτικής και χάραξης πολιτικής, όπως η κοινωνία των πολιτών και οι κοινωνικοί εταίροι καθώς και τη συμβολή τους στους μηχανισμούς δημόσιας διαβούλευσης (δηλαδή, το Πολυετές χρηματοδοτικό πλαίσιο της ΕΕ, το οποίο δεν έχει λάβει τη δέουσα προσοχή από τον ευρύτερο πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα).
- Οι εργασίες ή οι αλλαγές στην πολιτική πρέπει να λάβουν χώρα εντός του τομέα και σε ένα ευρύ φάσμα εμπλεκόμενων μερών και φορέων της κοινωνίας των πολιτών και όχι απλώς από την κυβέρνηση, η οποία εΐθισται να υιοθετεί την προσέγγιση «από τη βάση προς την κορυφή».
- Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, οι συστάσεις πολιτικής περιλαμβάνουν τις εξής κατευθυντήριες:
 - Ανάπτυξη εθνικών στρατηγικών για τις βιομηχανίες AV και LP, ώστε να τεθούν τα στρατηγικά θεμέλια για διαρκή ανάπτυξη πολιτικών και σχεδίων
 - Πρέπει να συσταθεί ένα φόρουμ αφιερωμένο σε ζητήματα εκπαίδευσης/ κατάρτισης του κλάδου, ώστε να γεφυρώσει τη ζήτηση και την προσφορά ως προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων στους τομείς AV και LP. Επιπλέον, αυτού του είδους οι πλατφόρμες που απαρτίζονται από εκπροσώπους του κλάδου (εργοδότες, σωματεία, εθνικοί φορείς πιστοποίησης δεξιοτήτων, οργανισμοί εκπαίδευσης και κατάρτισης) μπορούν να ανοίξουν το δρόμο για πρακτική λήψη αποφάσεων οι οποίες θα καλύψουν τις τομεακές ανάγκες.
- Αναγνωρίζοντας τη μετάβαση στην ψηφιακή εποχή, οι υπεύθυνοι χάραξης ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής καλούνται να διαχειριστούν το **ψηφιακό χάσμα γενεών που εντοπίζεται μεταξύ των νεώτερων σπουδαστών και των έμπειρων επαγγελματιών**, θέτοντας σε προτεραιότητα την αναβάθμιση δεξιοτήτων των έμπειρων επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται ήδη στην αγορά εργασίας, εκπαιδεύοντας τους στις ψηφιακές και νέες τεχνολογίες, αλλά και στη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Παράλληλα, πρέπει να αναπτυχθούν και να συντηρηθούν επαρκή πλαίσια πολιτικής, μέσω των οποίων οι νέοι σπουδαστές θα εξοπλιστούν με δεξιότητες ψηφιακών και νέων τεχνολογιών.



- Οι υπάρχουσες και μελλοντικές πολιτικές του τομέα AV και LP, τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, οφείλουν να εστιάσουν στη **διασύνδεση των εκπαιδευτικών διαδικασιών με τις ευκαιρίες εκμάθησης βάσει εργασίας (work-based)**, δημιουργώντας και εξασφαλίζοντας ένα περιβάλλον, το οποίο βοηθά τους σπουδαστές να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες μέσω ανάλογων εμπειριών, ενώ παράλληλα ενθαρρύνει και παροτρύνει τους πολιτιστικούς φορείς και εργοδότες να λάβουν μέρος στα προγράμματα μαθητείας. Προς τούτο, χρειάζονται χρηματοδοτικά σχήματα ή κίνητρα προς τους εργοδότες, ώστε να δεσμευτούν σε ορισμένα προγράμματα κατάρτισης. Επίσης χρειάζεται μεγαλύτερη δημοσιότητα, ώστε να διαφημιστούν επαρκώς οι ευκαιρίες κατάρτισης και να επωφεληθεί μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων και μεμονωμένων απασχολούμενων.
- Χρειάζεται λεπτομερής απογραφή της βιομηχανίας κάθε χώρας, παρόμοια με αυτή που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Creative Skillset για τις δημιουργικές βιομηχανίες του ΗΒ.
- Παράλληλα με τη συλλογή σχετικών, εναρμονισμένων και συγκρίσιμων στατιστικών που λαμβάνονται από τις εθνικές στατιστικές αρχές, η απογραφή μπορεί να συνεισφέρει στον εντοπισμό τάσεων και αναγκών δεξιοτήτων στις δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες, παρέχοντας τη δέουσα ανάδραση (feedback) για τη χάραξη ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών στο εν λόγω πεδίο.
- Πρέπει να συσταθεί ένα διαδικτυακό, πανευρωπαϊκό δίκτυο εκμάθησης για ελεύθερους επαγγελματίες, μισθωτούς και εργοδότες, δηλαδή ένας κοινός τόπος όπου όλες αυτές οι ομάδες θα μπορούν να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με νέες δουλειές, νέες τεχνολογίες αλλά και να δικτυώνονται μεταξύ τους. Μέσω τέτοιων χώρων, όπως οι βιώσιμες και διαρκώς ενημερωμένες πλατφόρμες, οι επαγγελματίες των τομέων AV και LP θα επωφεληθούν από το διάλογο και την ανταλλαγή απόψεων για πιθανές εργασιακές ευκαιρίες, ενώ θα μπορούν να σχεδιάζουν κοινές πρωτοβουλίες που είναι εξαιρετικά σημαντικές για την επαγγελματική κατάρτιση και στους δύο υποτομείς.
- Οι εκπαιδευτικοί και επαγγελματικοί ιθύνοντες που αναπτύσσουν τα διδακτικά σχήματα των επιμέρους φορέων πρέπει να συνεργαστούν, ώστε να δημιουργήσουν περισσότερες ευκαιρίες εκμάθησης σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες.
- Τέλος, πρέπει να ενισχυθούν τα συνεταιριστικά σχήματα, όπως οι συνεργατικοί σχηματισμοί (clusters), μέσω της δημιουργίας creative hubs και συνεργατικών χώρων στο πλαίσιο των CCI. Πέραν των απαραίτητων εγκαταστάσεων, ένα συνεταιριστικό σχήμα χρειάζεται επίσης εξουσιοδοτημένους αρμοδίους, οι οποίοι θα συντονίζουν τα σχήματα και θα παρέχουν υπηρεσίες στήριξης προς όλα τα μέλη. ■

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

a-n The Artists Information Company. (2014) *Paying Artists: Valuing Art, Valuing Artists*.

Armstrong, A. and Page, N. (2015) *Creativity and constraint: leadership and management in the UK creative industries*. London. Creative Skillset & Ashridge Business School. Available at: https://creativeskillset.org/assets/0001/5933/Creativity_and_constraint_leadership_and_management_in_UK_2015.pdf

Athens Chamber of Tradesmen. (2015) *Mapping the Greek Cultural & Creative Sectors Skills*. Athens. ARTs - Skills for the Creative Economy project. Available at <http://arts-project.eu/wp-content/uploads/2015/10/R2.2.Mapping-the-Greek-Cultural-and-Creative-Sectors-Skills.pdf>

Beyers, W. B. and Lindahl, D. P. (1996) 'Lone eagles and high fliers in rural producer services'. *Rural Development Perspectives*, 11(3), pp. 2-10.

British Council Cultural Skills Unit. (2014) *Examining the cultural skills gaps and shortages in Germany, Greece, Poland and Romania*. London. British Council. Available at: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/europe_-_research_summary_final.pdf

Coulson, S. (2012) 'Collaborating in a competitive world: musicians' working lives and understandings of entrepreneurship'. *Work, employment and society*, 26(2), pp. 246-261.

Creative & Cultural Skills. (2013) *Building a Creative Nation: Evidence Review*. UK. Creative and Cultural Industries Ltd. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/Building_a_Creative_Nation_Evidence_Review.pdf

Creative & Cultural Skills. (2015) *Building a Creative Nation: the Next Decade -What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries*. UK. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/CCS_BUILDINGACREATIVE-NATION_WEB_SINGLES.pdf

Creative & Cultural Skills. (2016) *Building a Creative Nation: Putting Skills to work - creating jobs, apprenticeships and work opportunities in the creative and cultural industries*. UK. Creative and Cultural Industries Ltd. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/Building_a_Creative_Nation_-_Current_and_Future_Skills_Needs.pdf

Creative Skillset and Creative & Cultural Skills. (2012) *Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012*. Briefing paper. UK. Commission for Employment and Skills Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306379/briefing-paper-ssa12-creative.pdf

Creative Skillset. (2014) *Creative Media Workforce Survey Report 2014*. UK. Creative Skillset. Available at: https://creativeskillset.org/assets/0001/0465/Creative_Skillset_Creative_Media_Workforce_Survey_2014.pdf

Creative & Cultural Skills. (2007) *The Creative Blueprint: The Sector Skills Agreement for the Creative and Cultural Industries - Skills Needs Assessment*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/1321190281-CCSkills_Northern_Ireland_SSA_2010-11.pdf

Creative & Cultural Skills. (2007) *The Creative Blueprint (Stage 2): The Sector Skills Agreement for the Creative and Cultural Industries- Understanding Supply*. UK. Creative & Cultural Skills.

Creative & Cultural Skills. (2008) *Sector Qualifications Strategy*. Creative & Cultural Skills. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110118225210/http://ccskills.org.uk/Qualifications/SectorQualificationsStrategy/tabid/135/Default.aspx>

Creative & Cultural Skills. (2010) *The Creative and Cultural Industries: Impact and Footprint 2010/2011*. Creative & Cultural Skills

Creative & Cultural Skills. (2009) *Creative and Cultural Industries Workforce Survey*. UK. Creative & Cultural Skills.

Creative & Cultural Skills, e-Skills UK and Skillset. (2010) *Strategic Skills Assessment for the Digital Economy*. UK. Creative & Cultural Skills, e-Skills UK and Skillset. Available at: <http://blueprintfiles.s3.amazonaws.com/1319716512-Strategic-Skills-Assessment-for-the-Digital-Economy.pdf>

Creative & Cultural Skills. (2010) *The Performing Arts Blueprint: An analysis of the skills needs of the performing arts sector in the UK*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: <http://creative-blueprint.co.uk/library/item/the-performing-arts-blueprint-an-analysis-of-the-skills-needs-of-the-perfor>

Creative & Cultural Skills. (2011) *The Music Blueprint: An analysis of the skills needs of the music sector in the UK*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: <http://creative-blueprint.co.uk/library/item/the-performing-arts-blueprint-an-analysis-of-the-skills-needs-of-the-perfor>

Creative & Cultural Skills, Arts Council England and Nesta.(2013) *Publicly-Funded Arts as an R&D Lab for the Creative Industries? A Survey of Theatre Careers in the UK*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/1370851494-A_Survey_Of_Theatre_Careers.pdf

Christopherson S. (2013) 'Hollywood in decline? US film and television producers beyond the era of fiscal crisis'. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6 (1), pp. 141-157.

De Propriis L. (2013) 'How are creative industries weathering the crisis?' *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6(1), pp. 23-35.

Department of Business, Innovation and Skills. (2010) *Skills for sustainable growth*. London. Department of Business, Innovation and Skills. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32368/10-1274-skills-for-sustainable-growth-strategy.pdf

Department for Culture, media & Sport. (2015) *Creative Industries Economic Estimates*. London. Department for Culture, media & Sport. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/394668/Creative_Industries_Economic_Estimates_-_January_2015.pdf

European Commission. (2009) *Creative Content in a European Digital Single Market: Challenges for the Future*. European Commission. Available at: http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/docs/2009/content_online/reflection_paper%20web_en.pdf

Florida, R. L. (2002) *The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York, , Basic Books.

Frenette, A. (2013) 'Making the intern economy: Role and career challenges of the musicindustry intern'. *Work and Occupations*, 40(4), pp. 364-397.

Gill, R and Pratt, A (2008) 'In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work'. *Theory, Culture and Society*, 25(7-8), pp. 1-30.

Gottfredson, M, Puryear, R and Phillips, S. (2005) 'Strategic sourcing: from periphery to theCore'. *Harvard Business Review*, 83(2), pp. 132-139.

Hesmondhalgh, D and Baker, S. (2011) *Creative labour: media work in three cultural industries*. Routledge, London

European Commission (Directorate-General for Education and Culture). (2006) *The Economy of Culture in Europe*. European Commission Available at http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/studies/cultural-economy_en.pdf

Mitchell, L. (2005) *Freelancing for television and radio*. Routledge, London

Moriset, B. (2013) 'Building new places of the creative economy. The rise of coworking

Spaces' *Territoire en Mouvement* . Available at: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00914075>

Mould, O, Vorley, T and Liu, K. (2014) 'Invisible creativity? Highlighting the hidden impact of freelancing in London's creative industries'. *European Planning Studies*, 22(12), pp. 2436-2455.

Nesta, Arts Council England and the Arts and Humanities Research Council. (2015) *Digital Culture 2015: How Arts and Cultural Organisations in England use Technology*. London. Available at <https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Digital-Cuture-2015-Final.pdf>

Nesta, (2017) *A closer look at Creatives*, NESTA, UK.

O'Connor, J. (2007) *The cultural and creative industries: a review of the literature*. *Creative Partnership Series Arts Council UK*, Available at: (http://kulturekonomi.se/uploads/cp_litrev4.pdf

Schiller, D. (1999) *Digital capitalism: networking the global market system*. MIT Press, Cambridge MA.

Spinuzzi, C. (2012) 'Working alone together: coworking as emergent collaborative activity'. *Journal of Business and Technical Communication* 26 (4), pp. 399-441.

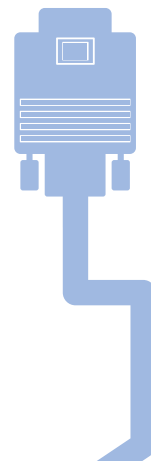
Stanworth, C. and Stanworth, J (1997) 'Managing an externalized workforce: freelance labour-use in the UK book publishing industry'. *Industrial Relations Journal*, 28(1), pp. 34-55.

Creative & Cultural Skills. (2012) *Performing Arts 2012/13. Creative & Cultural Skills*. Available at: <https://ccskills.org.uk/supporters/advice-research/article/the-creative-and-cultural-industries-performing-arts-2012-13>

European Skills Council for employment and training in the Audio-visual and Live Performance Sectors. 2016 *Trends and skills in the European audio-visual and live performance sectors. 1st ed.* Brussels. Available at: http://www.creativeskillseurope.eu/wpcontent/uploads/2016/06/CSE_final_report.pdf

UK Commission for Employment and Skills. (2015) *Sector insights: skills and performance challenges in the digital and creative sector*. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/433755/Skills_challenges_in_the_digital_and_creative_sector.pdf

Young, J.S. (1997) *Not so lonely eagles*. Forbes.com. Available at: <https://www.forbes.com/1997/05/19/eagle.html#7dab8ea6a3f2>





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



«Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη δημιουργία της παρούσας **δημοσίευσης/ εγγράφου/ οπτικού υλικού** κ.λπ. δε συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντανακλά αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών. Προς τούτο, η Επιτροπή αλλά και ο EACEA (Οργανισμός Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών μέσων και Πολιτισμού) απαλλάσσονται από οποιαδήποτε ευθύνη που απορρέει από τη χρήση των πληροφοριών του παρόντος εγγράφου».

