

1. Rapportage evoluties in competentienoden

1.1. Knelpunten en verschuivingen bij de productiehuizen

1.1.1. Immersieve storytelling

De belangrijkste competentie binnen de waardeketen voor productiehuizen is “Storytelling”. Aangezien er steeds meer in kleinere crews worden gewerkt, en in sommige productieomgevingen met “1-man crews”, is het belangrijk dat elke functie binnen deze waardeketen over enige competentie in storytelling beschikt. Daarnaast is er door de digitale transformatie ook een verbreding binnen deze competentie waar te nemen. Immersieve storytelling zal aan belang winnen dankzij ontwikkelingen op vlak van VR/AR maar ook door een toename in co-creatie mogelijkheden (via social media, web3.0 etc...)

1.1.2. Belang M-Profielen

Een bijkomende verschuiving door deze “1-man crews” is een toename in nood aan brede M-profielen. Dit zijn profielen die verschillende en uiteenlopende vaktechnische kerncompetenties kunnen combineren. Zeker binnen online productie. Deze M-profielen waren reeds aanwezig maar moeten nog meer verschillende fases in de productieketen kunnen afdekken. Binnen online productie is het niet uitzonderlijk om over een combinatie te beschikken van Storytelling, Regie, Camera, Geluid en Montage. Deze brede “content creators” zullen alsmaar meer als een Zwitsers zakmes ingezet worden.

1.1.3. Animatie profielen en realtime rendering

Specifiek voor animatie productiehuizen is er een algemeen tekort aan animatie profielen. Hierbij staat een mix aan artistieke competenties in combinatie met technische competenties centraal. Meer en meer zal hierbij de nadruk komen te liggen op real time rendering technieken waardoor er een groeiende nood zal zijn aan kennis op vlak van realtime engines. Daarnaast is er ook een gebrek aan project managers die zowel kennis hebben op vlak van projectmanagement als een animatie workflow.

1.1.4. Gebrek aan technical directors

Binnen de animatiesector is er een acuut gebrek aan technical directors. Door een toename in het productievolume binnen de animatiesector is er een grote nood aan technische profielen die een animatie pipeline kunnen uittekenen en beheren. Deze profielen combineren een kennis van een animatie workflow met een uitgebreid IT-profiel. Toegenomen mogelijkheden op vlak van online outsourcing maakt dat kennis op vlak van cloud toepassingen belangrijk is geworden.

1.1.5. Verjonging Head of Departements

Op vlak van on-set film en TV productie is er een verjonging zichtbaar binnen de Heads of Department (HoD). Dit vertaalt zich in meer junior profielen die over noodzakelijke competenties moeten beschikken zoals budgettering, leadership en conflicthantering. Waar deze competenties in het verleden eerder “on the job” werden aangeleerd door opbouw aan ervaring, zal er nu actief ingezet moeten worden op het formeel verwerven van deze competenties.

1.1.6. Belang duurzaamheid

Door de Europese Green Deal zullen er alsmaar meer duurzaamheid KPI's meegenomen worden in de overheidsfinanciering van audiovisuele producties. Hierdoor zal er moeten ingezet worden in het verwerven van de noodzakelijke kennis om circulaire doelstellingen om te zetten in meetbare KPI's on set.

Hoewel op het eerste zicht deze kennis vooral op het niveau van producenten lijkt te liggen zal de concrete omzetting van deze maatregelen vooral door de individuele “craft” en technische departementen moeten omgezet worden.

1.2. Knelpunten en verschuivingen bij de facilitaire ondernemingen

1.2.1. Networking & cloud competenties

Door de Covid-19 epidemie is de adaptatie van Live IP versneld waardoor er een toegenomen nood is aan “harde” IT profielen met affiniteit voor de broadcast sector. Centraal is de kennis van netwerken (TCP/IP) en video over IP toepassingen. Deze IT competenties komen zelden aan bod bij sectorspecifieke opleidingen en klassieke IT opleidingen hebben zelden een uitstroom naar de broadcast sector. Hierdoor is er een noodzaak aan interne opleidingen en reskilling van werknemers om een doorstroom te creëren naar deze functies.

1.2.2. M-Profielen voor corporate productie

Zoals bij online productie voor de productiehuizen is er een toegenomen nood aan M-Profielen voor corporate productie. Aangezien er door technologische vooruitgang one-man crews meer en meer een mogelijkheid zijn is er een marktdynamiek ontstaan waardoor budgetten onder druk zijn komen te staan door concurrentie op de markt. Om antwoord te kunnen bieden aan die “race to the bottom” moet men meer en meer inzetten op kleinere producties waarbij profielen verschillende takenpakketten combineren.

1.2.3. Virtuele en remote productie

Twee nieuwe productie methoden vinden hun opgang op dit moment bij de facilitaire ondernemingen. Enerzijds heb je remote productie waardoor een deel van de regie niet mee op locatie gaat en centraal aangestuurd kan worden. De noodzakelijke competenties voor deze verschuiving zijn dezelfde als in hoofdstuk 6.2.1 Networking & cloud competenties.

Voor virtuele producties is er een noodzaak om in te zetten op real time engines enerzijds en een aangepaste productie workflow anderzijds. Deze competentie nood loopt samen met die uit de animatiesector en zal tot grote tekorten leiden op de arbeidsmarkt.

1.2.4. Consolidatie profiel multicam assistent

Bij multicam producties is er een verschuiving gaande dat er alsmaar meer M-profielen worden ingezet als multicam assistenten die zowel taken opnemen binnen het departement beeld als audio. Aangezien deze M-profielen niet uitstromen uit de sectorspecifieke opleidingen zal er gewerkt moeten worden met interne opleidingen.

1.3. Knelpunten en verschuivingen bij de digitale ondernemingen

1.3.1. Verschuiving Frontend / Backend

Er wordt alsmaar meer geëxperimenteerd met de projectorganisatie waardoor de klassieke fases van backend ontwikkeling en frontend ontwikkeling meer parallel worden georganiseerd dan serieel. Dit vereist een grotere affiniteit voor beide fases enerzijds maar ook een grotere kennis van teamwork en project management technieken anderzijds. Zeker deze laatste competentie staat op dit moment onder druk aangezien schoolverlaters deze competentie minder beheersen.

1.3.2. Asynchrone communicatie

Digitale ondernemingen hebben tijdens de Covid-19 epidemie vrij makkelijk de overstap kunnen maken naar thuiswerk door de digitale affiniteit van de werknemers enerzijds en van de werkprocessen anderzijds. Deze stap naar thuiswerk zal niet snel losgelaten worden door digitale ondernemingen, ook post-covid 19. Dit heeft de belangrijkste communicatie methodiek verlegt naar asynchrone communicatie waardoor er een grote noodzaak is om op deze competentie in te zetten.

1.3.3. Levenslang leren op vlak van programmeertalen

De vernieuwing en trends op vlak van gehanteerde programmeertalen gaat zodanig snel dat het onmogelijk is geworden om bij te blijven aan de hand van de gekende programmeertalen die men meeneemt bij de uitstroom uit het onderwijs. Maar ook tijdens een volledige carrière zal men meermaals zich moeten omscholen in een nieuwe taal. Het is daarom belangrijk dat men inzet op metacognitieve competenties om zich een juiste leercultuur en methodiek aan te leren om bij te blijven.