

Zavod za proučavanje kulturnog razvitka



LJUDSKI RESURSI U KULTURI SRBIJE

TRENUTNO STANJE I PERSPEKTIVE RAZVOJA

Beograd, 2008

Zavod za proučavanje kulturnog razvitka

LJUDSKI RESURSI U KULTURI SRBIJE

Sadržaj:

UVOD	7
PREDMET ISTRAŽIVANJA	11
CILJEVI	12
METODOLOGIJA	13
REALIZACIJA UZORKA	13
REZULTATI	18
• Opšte stanje u oblasti kulture	18
• Zadovoljstvo poslom i osnovni problemi	27
• Edukativni Programi	38
ZAKLJUČCI I PREPORUKE	55

Zavod za proučavanje kulturnog razvitka



LJUDSKI RESURSI U KULTURI SRBIJE

TREKUTNO STANJE I PERSPEKTIVE RAZVOJA

Tim:

*Biljana Jokić
Branislav Mijatović
Slobodan Mrđa*

Saradnici na projektu:

*Marijana Cvetan
Maja Todorović
Tamara Petrović
Predrag Pivljanin
Dušica Milovanović
Silvija Mađanović
lokalna mreža anketara*

Zavod za proučavanje kulturnog razvitka

LJUDSKI RESURSI U KULTURI SRBIJE

UVOD

Problem upravljanja kadrovskim potencijalom – ili kako se to danas uobičajeno kaže, menadžment ljudskih resursa – može se posmatrati iz različitih uglova u zavisnosti od ciljeva proučavanja i aktivnosti koje bi trebalo da uslede, a posebno u zavisnosti od delatnosti i nivoa posmatranja pojave. Menadžment ljudskih resursa, a posebno u kulturi u Srbiji, zaostaje za spoznajom i praksom razvijenijih zemalja. Poslednjih godina, postepeno se uvodi drugačiji pristup zaposlenima i to pre svega u sferi biznisa, ali verovatno će biti potrebno još vremena da se strana iskustva usklade sa psiho-socijalnim specifičnostima srpskog radnog stanovništva. Složena društveno-politička i ekonomska situacija u Srbiji poslednjih decenija u izvesnom smislu može se posmatrati i kao izazov za prilagođavanje i primenu savremenih pristupa čoveku u radnom okruženju. Za nas je poseban izazov bio da ispitamo stanje i mogućnosti razvoja ljudskih resursa u kulturi Srbije – i to kako na institucionalnom nivou, tako i na nivou posebnih delatnosti u kulturi i na nivou sektora kulture u celini. Ovo posebno s obzirom na složene društveno-ekonomske okolnosti tranzicionih procesa u kojima se kultura često u javnom diskursu tretira kao značajan pokretač društvenog razvoja i reprezent naših vrednosti u svetu.

Trenutno stanje u oblasti proučavanja ljudskih resursa u kulturi Srbije možemo da ocenimo kao veoma nerazvijeno. Podaci o zaposlenima u ustanovama kulture nisu objedinjeni, već su evidentirani na različitim mestima u zavisnosti od toga koja institucija isplaćuje lične dohotke, a istraživanja o problemima u oblasti kadrovske po-

litike nisu rađena poslednjih dvadesetak godina, ako se izuzmu kratki segmenti istraživanja iz oblasti kulturne politike koji su rađeni u Zavodu za proučavanje kulturnog razvitka posle 2000. godine¹ i koji nisu primarno fokusirani na probleme iz oblasti kadrovske politike. Što se tiče baza podataka o zaposlenima, postoje izvesni statistički podaci u Republičkom zavodu za statistiku, ali je klasifikacija ustanova usklađena sa evropskim standardima s obzirom na delatnosti, što ne odgovara u potpunosti potrebama koje nameće kulturna realnost. U Zavodu za proučavanje kulturnog razvitka, od 2001. godine razvija se informacioni sistem koji je i pokrenut zato što praktični ciljevi nameću potrebu specifične obrade i sagledavanja složene kulturne realnosti – pravno-administrativnih, programskih aktivnosti, materijalnih i ljudskih resursa². Sa razvojem sistema, pojavila se i potreba detaljnijeg sagledavanja pojedinih segmenta, a ljudski resursi ocenjeni su kao prioritet.

S obzirom na opisano stanje, opšti cilj projekta „Ljudski resursi u kulturi Srbije“ definisali smo kao izradu predloga za razvoj menadžmenta ljudskih resursa u kulturi zasnovanog na održivoj bazi podataka i kontinuiranim empirijskim istraživanjima u oblasti ljudskih resursa. Baza podataka odnosi se na objektivno stanje (broj i struktura zaposlenih u ustanovama kulture), a istraživanja na subjektivno stanje (stavovi, problemi i zadovoljstvo zaposlenih). Projekat nije zamišljen kao sveobuhvatna studija, nego kao pilot projekat koji sagledava probleme i ukazuje na osnovne razvojne mogućnosti potencijala ljudskih resursa a u cilju evaluacije uočenih značajnih problema i praćenja trendova od značaja za dugoročne strategije.

¹ U prilogu je dat pregled projekata koji su realizovani u Zavodu za proučavanje kulturnog razvitka od osnivanja 1967. godine do danas. Primitan je prekid u praćenju stanja i problema kadrova u kulturi od druge polovine '80ih godina

² više na www.e-kultura.net

Realizovano je prikupljanje podataka o strukturi zaposlenih sa ciljem da se kreira model održive baze podataka za praćenje promena u dužim vremenskim intervalima. Posebna vrednost projekta odnosi se na uzorak kojim su obuhvaćene ustanove različitih delatnosti – arhivi, biblioteke, muzeji, pozorišta, polivalentni centri za kulturu, zavodi za zaštitu spomenika. Uzorkom su obuhvaćeni i Ansambl Kolo, Beogradska filharmonija, Filmski centar Srbije i Zavod za proučavanje kulturnog razvitka (istraživači koji nisu angažovani na ovom projektu) kao ustanove koje ne pripadaju navedenim tipovima, ali su uključene kao ustanove od nacionalnog značaja. Jedinice uzorka odabrane su s obzirom na pravni status – zanimalo su nas državne ustanove, jer se one kao deo državnog aparata sporije menjaju i u većoj meri su pod uticajem pravnih, političkih i finansijskih faktora državnog sistema.

Projekat je realizovan u okviru Nacionalnog investicionog plana. U periodu oktobar-decembar 2007. godine, realizovana je terenska faza projekta:

- anketirani su zaposleni na stručnim poslovima u 109 ustanova kulture u Beogradu, Novom Sadu, Subotici, Somboru, Kragujevcu, Nišu, Užicu, Boru i Majdanpeku (ukupno 1946 zaposlenih)
- prikupljeni su podaci za bazu o zaposlenima u ustanovama kulture (arhivi, biblioteke, muzeji, pozorišta, polivalentni centri za kulturu, zavodi za zaštitu spomenika kulture) u 362 ustanove sa teritorije Republike Srbije

Ovaj izveštaj sadrži osnovne nalaze istraživanja, zaključke i preporuke za naredne aktivnosti, s obzirom na bogatstvo materijala koji smo prikupili. O tome, kao pokazatelji, govore i podaci da je ukupan broj numeričkih podataka, prikupljen ovim istraživanjem, 418785 znako-

va, a tekstualnih 383946 znakova. Kada bi se to pretvorilo u autorske tabake to bi bila knjiga od 456 stranica teksta bez proreda.

U posebnom izveštaju opisaćemo model baze podataka i osnovne raspodele zaposlenih u ustanovama kulture. Za razliku od ankete kojom su obuhvaćeni samo zaposleni na stručnim poslovima iz oblasti kulture, u bazi podataka zastupljeni su podaci o svim zaposlenima u ustanovama bez obzira na vrstu posla. Pošto smo pratili više obeležja - starost, pol, vrsta, posla, radno mesto, radni staž - postoje velike mogućnosti za analitičko sagledavanje trenutnog stanja.

PREDMET ISTRAŽIVANJA

Predmet istraživanja odnosi se na stavove o opštem stanju u kulturi i problemima, potrebama i perspektivi razvoja kadrova u ustanovama kulture Srbije.

Zanimalo nas je da utvrdimo na koji način zaposleni u sektoru kulture opažaju opšte stanje u ovoj oblasti, kojim društvenim faktorima pripisuju uticaj na stanje u sektoru kulture, kako opažaju materijalni i društveni položaj zaposlenih u kulturi i kako ocenjuju saradnju kulture sa drugim sektorima u društvu.

Osim stavova prema opštem stanju u sektoru kulture, zanimalo nas da ispitamo i stanje na institucionalnom nivou, a posebno zadovoljstvo poslom i motivaciju za rad. Smatramo da su ove pojave od velikog značaja za kvalitet obavljanja posla u kulturi, koji neretko podrazumeva kreativnost i izvesan stepen slobode (samim i tim i odgovornosti) u organizaciji rada i radnog vremena. Zanimalo nas je da utvrdimo i u kojoj meri zaposleni ističu materijalni interes kao značajan motivacioni faktor i koji su drugi faktori od značaja za zadovoljstvo poslom i kvalitet obavljanja posla.

Osim motivacije za rad, i kontinuirana edukacija zaposlenih je značajan element za razvoj ljudskih resursa, pa smo nastojali da utvrdimo u kojoj meri i u kojim oblastima su zaposleni imali prilike da se edukuju, kakva je njihova ocena kvaliteta ponuđenih programa i kakve su im potrebe.

Pošto je ovo istraživanje zamišljeno kao pilot, zanimalo nas je i da putem uopštenih pitanja otvorenog tipa utvr-

dimo da li ima još nekih značajnih problema koje zaposleni u ustanovama kulture imaju potrebu da istaknu.

CILJEVI

U skladu sa opštim ciljem Projekta - izrada predloga za razvoj kadrova u kulturi zasnovanog na održivoj bazi podataka i kontinuiranim empirijskim istraživanjima u oblasti ljudskih resursa – opšti cilj istraživanja je ispitivanje stavova zaposlenih u kulturi prema položaju, potrebama i perspektivi razvoja kadrova u kulturi.

Specifični ciljevi

- a. ispitivanje stavova o opštem stanju u oblasti kulture u Srbiji
 - opšta ocena aktuelnog stanja u kulturi
 - procena značaja određenih socio-ekonomskih faktora na stanje u kulturi
 - ocena mogućnosti promene opšteg stanja u kulturi u narednom periodu
 - ocena odgovornosti određenih društvenih aktera za poboljšanje stanja u kulturi
 - ocene kvaliteta i značaja saradnje sektora kulture sa nevladinim sektorom
 - ocene kvaliteta i značaja saradnje sektora kulture sa privrednim sektorom
 - ocene materijalnog i društvenog položaja radnika u kulturi
- b. procena zadovoljstva poslom i osnovni problemi na radnom mestu
 - opšta ocena zadovoljstva poslom
 - zadovoljstvo / nezadovoljstvo pojedinim aspektima posla
 - ocena značaja određenih veština i znanja za kvalitet obavljanja posla
 - ocena mogućnosti napredovanja
 - ocena uticaja tehnološkog razvoja na obavljanje posla
- c. utvrđivanje stavova prema stručnim skupovima i edukativnim programima
 - iskustvo pohađanja edukativnih programa / učešća na stručnim skupovima i ocena kvaliteta

- ocena značaja edukativnih programa i stručnih skupova
 - zainteresovanost za edukativne programe i stručne skupove
 - evidencija tema i oblasti za koje su zaposleni zainteresovani u narednom periodu
- d. identifikovanje ostalih problema zaposlenih u ustanovama kulture

METODOLOGIJA

Osnovna metoda prikupljanja podataka u istraživanju bilo je *ispitivanje*, i to **tehnikom pisane ankete sa standardizovanim pisanim upitnikom**. Organizovano je terensko prikupljanje podataka. Procedurom je predviđeno na anketari u dogovoru sa direktorom svake ustanove organizuju sastanak sa zaposlenima i objasne ciljeve ankete i način popunjavanja upitnika. Ukoliko ostale aktivnosti u ustanovama nisu dozvoljavale popunjavanje upitnika na istom sastanku, anketari su ugovarali naredni dolazak kako bi preuzeli popunjene upitnike. Na ovaj način, obezbeđen je visok postotak odziva kao i ušteda vremena za prikupljanje podataka.

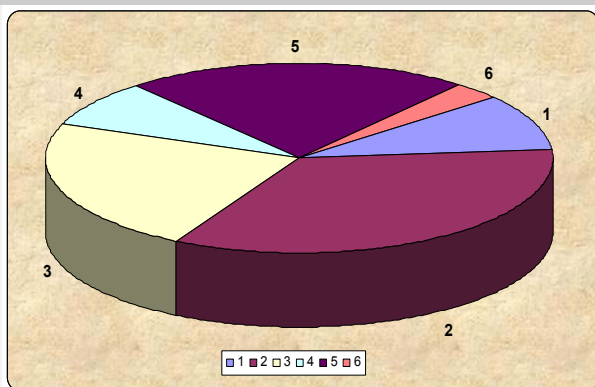
REALIZACIJA UZORKA

Projektnim planom predviđeno je da budu anketirani svi zaposleni u ustanovama navedenih tipova koji se bave poslovima strukovno vezanim za oblast kulture u Beogradu, Novom Sadu, Subotici, Somboru, Kragujevcu, Nišu, Užicu, Boru i Majdanpeku. Obuhvaćeno je 109 ustanova sa ukupno 1946 ispitanika. Obuhvat je uslovljen i time što je izvesan broj zaposlenih iz opravdanih

razloga odsustvovao sa posla u vreme sprovođenja ankete, a bilo je i onih koji su odbili da učestvuju u istraživanju. Razlozi za odbijanje uglavnom su se odnosili na nesagledavanje značaja ankete, jer nema neposredne ili lične koristi.

Raspodela ispitanika prema tipu ustanove pokazuje da je najviše bilo zaposlenih u bibliotekama, a zatim u muzejima i pozorištima. Za potrebe statističke obrade podataka, zaposleni u Ansamblu Kolo i Beogradskoj filharmoniji, kao ustanovama koje se bave scensko-muzičkim delatnostima, svrstani su u „pozorišta“, a Filmski centar Srbije i Zavod za proučavanje kulturnog razvitka u „polivalentne centre za kulturu“. Treba napomenuti i da je broj ispitanika iz zavoda za zaštitu spomenika relativno mali (ukupno 59) i manji od planiranog – anketa nije realizovana u Zavodu za zaštitu spomenika kulture grada Novog Sada i Republičkom zavodu za zaštitu spomenika, jer i pored brojnih telefonskih razgovora sa nadležnima i njihovih najava da će anketa biti realizovana, do toga nije došlo. To je važno imati u vidu prilikom tumačenja razlika po tipu ustanove.

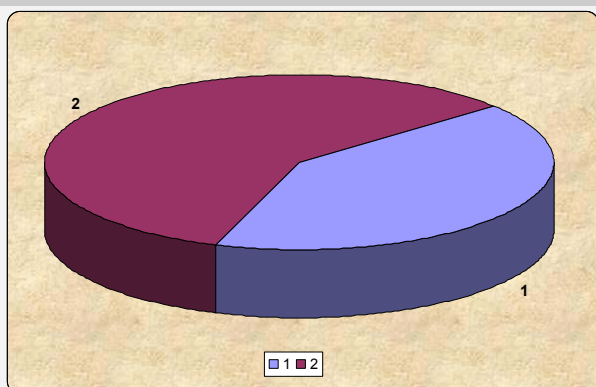
Raspodela zaposlenih prema tipu ustanove



	%
1. Arhivi	9.7
2. Biblioteke	34.5
3. Muzeji	22.8
4. Polivalentni centri za kulturu	8.1
5. Pozorišta	21.9
6. Zavodi za zaštitu spomenika	3.0
Σ	100.0

U ustanovama od nacionalnog značaja, zaposleno je 41% ispitanika, a u gradskim i opštinskim 59%.

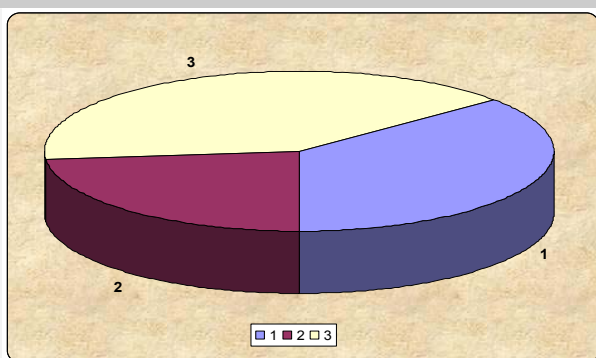
Raspodela zaposlenih prema rangu/značaju ustanove



	%
1. Nacionalne	41.4
2. Ostale	58.6
Σ	100.0

Najviše ispitanika (41%) zaposleno je u vojvođanskim ustanovama kulture (Novi Sad, Subotica, Sombor), zatim u beogradskim, a nešto ređe u ustanovama iz „centralne“ Srbije (naziv „centralna“ je samo uslovan kako bi se pravila distinkcija u odnosu na Beograd, a tu smo uvrstili ispitanike iz Užica, Kragujevca, Niša, Bora i Majdanpeka). Treba napomenuti da usled potrebe usklađivanja jedinica uzorka prema regionima, u Beogradu nisu obuhvaćene sve ustanove navedenih tipova, već je izdvojen uzorak gradskih ustanova slučajnim odabirom.

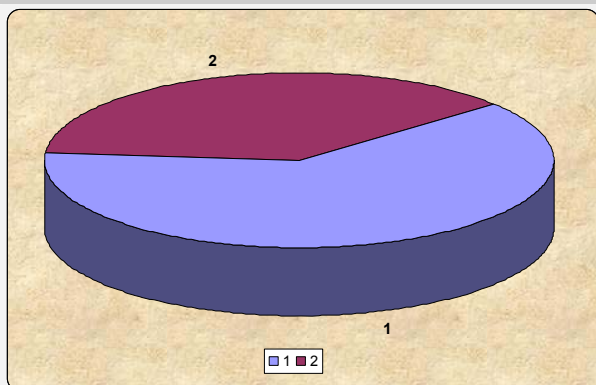
Raspodela zaposlenih prema regionima



	%
1. Beograd	36.2
2. Centralna Srbija	23.2
3. Vojvodina	40.6
Σ	100.0

Pošto smo uzorkom obuhvatili zaposlene na stručnim poslovima vezanim za kulturu, očekivano, u najvećoj meri zastupljeni su zaposleni sa fakultetskim obrazovanjem. Za potrebe statističkih ukrštanja, u daljim analizama, zaposlene smo podelili na dve kategorije: (1) VI i viši stepen obrazovanja; (2) V i niži stepen.

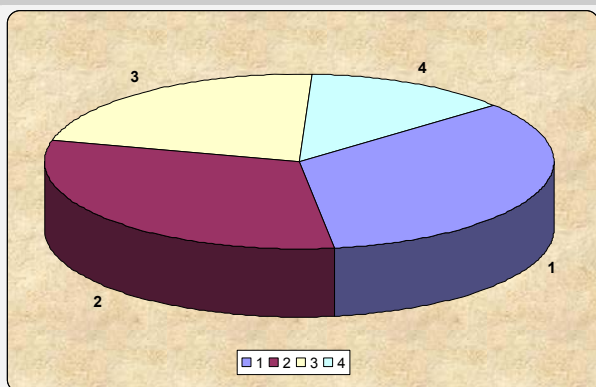
Raspodela zaposlenih prema stepenu stručne spreme



	%
1. VI i viši stepen	62.4
2. V i niži stepen	37.6
Σ	100.0

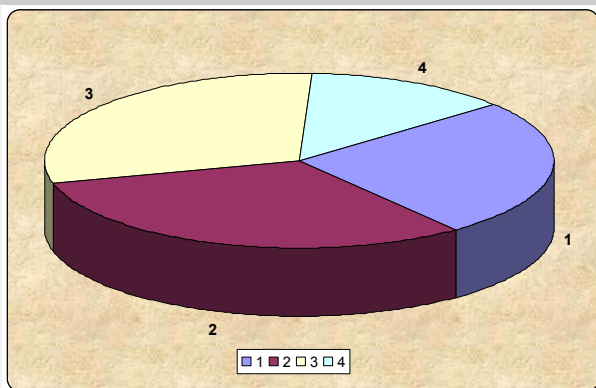
Raspodela prema godinama radnog staža u ustanovi u skladu je sa raspodelom prema godinama starosti – u nešto manjoj meri zastupljeni su stariji (preko 55 godina starosti, odnosno oni preko 15 godina radnog staža).

Raspodela zaposlenih prema godinama radnog staža u ustanovi



	%
1. Do 5 godina	34.0
2. Od 6 do 10 godina	31.2
3. Od 11 do 15 godina	21.8
4. Od 16 do 20 godina	13.1
Σ	100.0

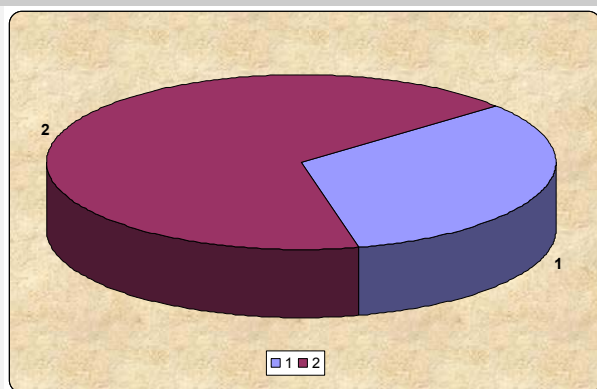
Raspodela zaposlenih prema godinama starosti



	%
1. Do 35 godina	25.6
2. Od 16 do 45 godina	31.3
3. Od 46 do 55 godina	29.9
4. Preko 55 godina	13.1
Σ	100.0

Uzorkom je obuhvaćeno oko 2 puta više žena nego muškaraca, što odgovara raspodeli unutar populacije zaposlenih u ustanovama kulture po polu.

Raspodela zaposlenih prema polu



	%
1. Muškarci	32.6
2. Žene	67.4
Σ	100.0

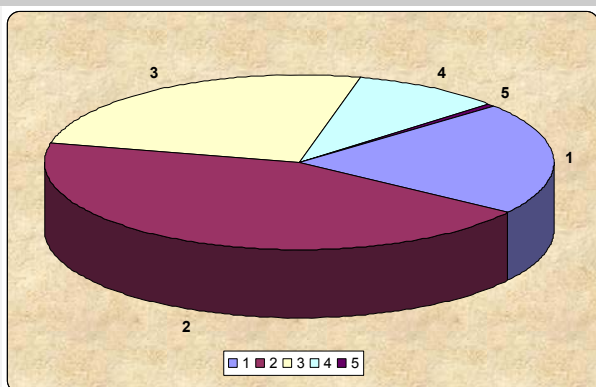
REZULTATI

Rezultate smo pratili u zavisnosti od varijabli navedenih u prikazu raspodele ispitanika (region, tip ustanove prema delatnostima, rang/značaj ustanove, stepen stručne spremlje, godine radnog staža, godine starosti, pol). Uticaj pomenutih obeležja uglavnom se ispoljio na pitanjima koja se odnose na određene aspekte posla, kao i ona u vezi sa edukativnim programima – najčešće, razlike u ocenama i stavovima povezane su sa stepenom stručne spremlje, odnosno vrstom posla ili tipom ustanove, a neke i sa godinama starosti. Zbog mnogobrojnih mogućnosti ukrštanja podataka i analiza za različite namene, u ovom izveštaju prikazaćemo samo glavne nalaze i ukazati na razvojne mogućnosti projekta.

I Opšte stanje u oblasti kulture

Trenutnu situaciju u sektoru kulture u Srbiji, čak oko dve trećine ispitanika (65%) ocenilo je negativnim ocenama. Umereno pozitivne ocene („zadovoljavajuće“) dalo je 25% ispitanika, dok su ekstremno pozitivne ocene veoma retke i ne prelaze 1%. Kao što se moglo očekivati, teška situacija u svim društvenim oblastima posebno se dramatično odražava na oblast kulture, koja u periodima velikih društvenih previranja, najčešće, postaje „prova žrtva tranzicije“.

Kako ocenjujete trenutnu situaciju u sektoru kulture u Srbiji?



	%
1. Veoma nezadovoljavajuća	20.8
2. Nezadovoljavajuća	43.8
3. Niti jeste niti nije zadovoljavajuća	25.4
4. Zadovoljavajuća	9.4
5. Veoma zadovoljavajuća	0.5
Σ	100.0

Sadašnji trenutak u razvoju našeg društva obeležava duboko protivrečan karakter društvene artikulacije života, pa osnovne protivrečnosti dovodi do velikog stepena zaoštrenosti, što se neposredno odražava na radnike iz oblasti kulture, na njihovu trenutnu situaciju i životne perspektive. Društvo u kome živimo u značajnoj meri karakterišu procesi (samo)razaranja, koji su u nekim područjima društvene realnosti došli do faze u kojoj je opravdano govoriti o *razorenom društvu*. Jedan od najboljih indikatora ovakvog stanja je i dobijeni podatak o izrazito negativnim ocenama trenutnog stanja u oblasti kulture od strane radnika u ovoj oblasti. Ovde se moraju naglasiti i činjenice o dramatičnim društvenim promenama u Srbiji devedesetih godina o kojima je napisano mnogo radova i objavljen čitav niz empirijskih istraživanja koji su nastojali da doprinesu dubljem, naučnom razumevanju tranzicionog procesa u Srbiji. Globalna ocena je da su devedesete godine u Srbiji bile godine velikih društvenih promena usled kojih se ovo društvo na početku novog milenijuma bitno razlikuje od društva sa početka devedesetih. Najveće promene dogodile su se u sferi socijalne strukture, sa izmenjenim dominantnim društvenim akterima.

U kojoj meri su sledeći faktori značajni i na koji način su uticali na sektor kulture u Srbiji u proteklom periodu?

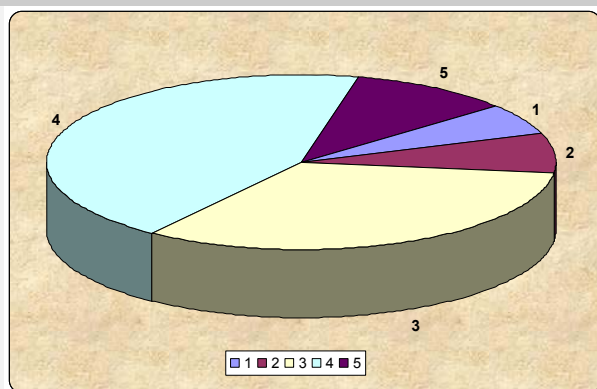
FAKTORI	U KOJOJ MERI SU ZNAČAJNI					NA KOJI NAČIN SU UTICALI				
	Veoma malo	Malo	Ni malo ni mnogo	Mnogo	Veoma mnogo	Veoma negativno	Uglavnom negativno	Ni pozitivno ni negativno	Uglavnom pozitivno	Veoma pozitivno
Migracije iz sela u gradove	13	20	26	30	12	11	36	45	6	1
Iseljavanje u inostranstvo	9	16	23	36	17	22	42	32	3	1
Proces decentralizacije vlasti	7	14	31	31	16	9	19	49	19	4
Politička situacija	2	4	10	38	47	38	35	17	8	3
Strani stručnjaci i umetnici (strana iskustva)	10	17	25	27	21	3	4	33	44	16
Donacije domaćih fondacija	16	22	19	24	19	4	7	36	41	12
Donacije stranih fondacija	10	17	19	31	24	4	5	28	45	18
Tehnološke promene (kompjuteri, internet...)	2	6	11	34	46	2	3	14	42	40
Promena sistema vrednosti	4	5	13	30	48	32	26	21	15	7
Materijalna osnova sektora kulture	3	5	9	27	57	29	29	19	14	9
Kulturna politika	4	5	10	28	54	22	28	30	14	7

Najznačajniji faktori koji su uticali na sektor kulture u proteklom periodu su *materijalna osnova sektora kulture*, *politička situacija* i *kulturna politika*, i sva tri su, po oceni ispitanika, imali negativan uticaj. Analitički posmatrano, ova tri faktora spadaju u grupu *systemske* faktora, tj. pokazuju odnos sistema (aparata vlasti i dominantnih društvenih odnosa) prema sektoru kulture, jer dominantni društveni odnosi određuju političku situaciju koja preko aparata vlasti utiče na kulturnu politiku, koja ima odlučujući uticaj na materijalnu osnovu sektora kulture. Ako tome dodamo i faktor – *promena sistema vrednosti*, za koji više od dve trećine ispitanika smatra da je imao značajno negativan uticaj, onda generalno možemo zaključiti da su radnici u kulturi Srbije nezadovoljni odnosom društva prema sektoru kulture. Odnos društva i kulture na najneposredniji način obezbeđuje vezu između individualnog i kreativnog sa društvenim i javnim. Kultura, jedna od osnovnih dimenzija svakog društva, je naročito značajna za razumevanje procesa stvaranja, profilisanja i kristalizacije sistema vrednosti. Vremena velikih društvenih gibanja, kroz koja sada prolazi društvo u Srbiji, donose velike i nagle obrte u sistemu vrednosti. Stari

sistem vrednosti se radikalno odbacuje a na njegovom mestu se još ne uspostavlja novi konzistentan sistem vrednosti. Paralelno sa ovim procesom idu i nastojanja različitih političkih, ideoloških i raznih neformalnih grupa da stave pod kontrolu pojedine segmente kulturnog života i stvaralaštva, pa je institucijama kulture vrlo teško da očuvaju neophodan stepen autonomije, kao osnovnu pretpostavku slobode stvaralaštva. Takođe, migracije iz sela u gradove i iseljavanje u inostranstvo su faktori koji su negativno uticali na sektor kulture, ali sa nešto manjim značajem.

S druge strane, pozitivan uticaj na sektor kulture imali su strani sturčnjaci (strana iskustva), donacije i, posebno, tehnološke promene (kompjuteri, Internet i informacione tehnologije uopšte) koje su po oceni ispitanika imale najpozitivniji uticaj u proteklom periodu.³

Kako procenjujete situaciju u sektoru kulture u Srbiji u narednom periodu?



	%
1. Veliko pogoršanje	5.7
2. Manje pogoršanje	7.3
3. Ni pogoršanje ni poboljšanje	33.1
4. Manje poboljšanje	43.7
5. Veliko poboljšanje	10.2
Σ	100.0

I pored toga što su trenutno stanje u sektoru kulture u velikoj većini ocenili negativno, nešto manje od polovine ispitanika (44%) su *umereni optimisti* u pogledu procene situacije u sektoru u narednom periodu jer očekuju izvesno poboljšanje, ali ako tome dodamo i 10% *izrazitih*

³ Da se odnos zaposlenih u kulturi prema informacionim tehnologijama menja, pokazuju i podaci o velikom stepenu homogenosti u stavovima oko uvođenja savremenih tehnologija u proces rada i postojanje potrebe za redovnom edukacijom iz informacionih tehnologija. Više o tome u: *Istraživanje o informacionim potrebama zaposlenih u kulturi*, (2006) Zavod za proučavanje kulturnog razvika, Beograd.

optimista, dobijamo većinu (54%) koja očekuje poboljšanje situacije u sektoru kulture u narednom periodu. Ipak, trećina smatra da se ništa neće promeniti, a oko 13% ispitanika očekuje pogoršanje situacije. Generalno posmatrano, i pored izuzetno složene situacije u sektoru kulture, postoji većinski optimizam kod radnika u kulturi, što predstavlja solidnu osnovu za neophodne strukturne promene u sektoru.

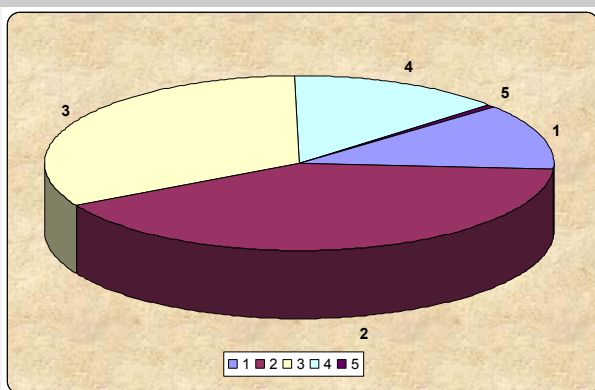
Rezultati pokazuju da su ispitanici identifikovali resorno ministarstvo kao najodgovornijeg aktera za poboljšanje situacije u sektoru. Zatim slede direktori ustanova, lokalna samouprava i mediji. Odgovornost Ministarstva kulture najverovatnije se prepoznaje kroz kreiranje odgovarajućeg modela kulturne politike i njegovog sprovođenja, uz preduzimanje odgovarajućih mera za povećanje budžetskih izdvajanja za kulturu i, naravno, donošenja zakona koji će omogućiti održivi razvoj sektora. S obzirom na to da su lokalni organi vlasti osnivači i glavni finansijeri većine institucija kulture, od njih se najverovatnije očekuju veća izdvajanja za kulturu na lokalnom nivou.

U kojoj meri su, po Vašem mišljenju, sledeći akteri odgovorni za poboljšanje situacije u sektoru kulture u Srbiji?

AKTERI	U KOJOJ MERI SU ODGOVORNI				
	U veoma maloj meri	U maloj meri	Ni malo ni mnogo	U velikoj meri	U veoma velikoj meri
Ministarstvo kulture	3	5	7	35	50
Lokalna samouprava	5	7	14	40	34
Direktori ustanova	3	6	15	40	37
Zaposleni u ustanovama (osim direktora)	6	10	23	40	21
Domaći stručnjaci i strukovna udruženja	6	11	25	38	20
Obrazovne institucije (fakulteti, instituti i sl.)	6	10	23	37	25
Strani stručnjaci i organizacije	14	17	35	24	9
Mediji	5	7	15	38	36
Političke partije	14	9	17	27	33

Zanimljivo je da su ispitanici značajnu odgovornost „dodelili“ medijima, ali i „sebi i svojim kolegama“. Ovako velika odgovornost medija, s jedne strane, može da znači da je među radnicima u kulturi prepoznat veliki značaj i uticaj koje sredstva masovnih komunikacija imaju u savremenom društvu, ali, s druge strane, može značiti da su ispitanici nezadovoljni dosadašnjom ulogom medija u kulturnom polju. Posebnim izveštajima i detaljnijim analizama sa posebnim varijablama moći će se izvući precizniji zaključci. Političke partije su za trećinu ispitanika odgovorni u veoma velikoj meri ili velikoj meri (27%), što nije neobično s obzirom na to da se u našem nekonsolidovanom političkom sistemu rukovodeći kadrovi još uvek uglavnom delegiraju pod uticajem partijskih struktura koje imaju i odlučujući uticaj i na druge segmente kulturne politike.

Kako ocenjujete saradnju sektora kulture sa drugim neprofitnim sektorima u društvu (prosveta, obrazovanje, NVO...)?

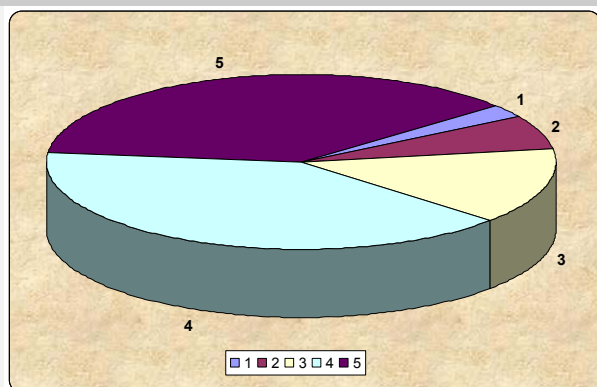


	%
1. Veoma nerazvijena	12.2
2. Uglavnom nerazvijena	40.9
3. Ni razvijena ni nerazvijena	32.6
4. Uglavnom razvijena	13.8
5. Veoma razvijena	0.5
Σ	100.0

Normalno funkcionisanje društvenih sistema savremenih država gotovo je nemoguće zamisliti bez međusektorske saradnje i koordinacije. Sudeći prema dobijenim rezultatima situacija u Srbiji je veoma nepovoljna. Naime, više od polovine ispitanika (53%) je saradnju sektora kulture sa drugim neprofitnim sektorima ocenilo kao nerazvijenu, a ako tome dodamo i trećinu neodlučnih,

onda se sa velikom sigurnošću može zaključiti da je međusektorska saradnja na veoma niskom nivou.

U kojoj meri je značajna saradnja sektora kulture sa drugim neprofitnim sektorima u društvu (prosveta, obrazovanje, NVO...)?

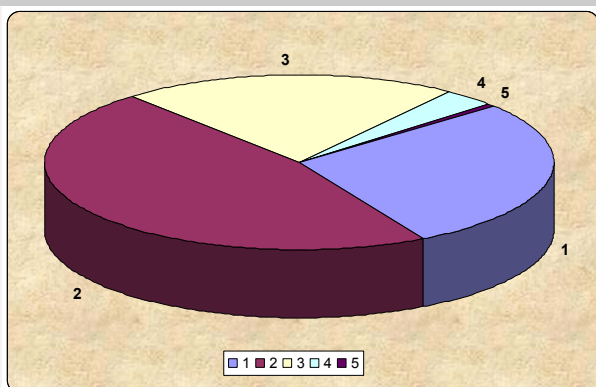


	%
1. Veoma beznačajna	2.6
2. Uglavnom beznačajna	6.1
3. Ni značajna ni beznačajna	14.0
4. Uglavnom značajna	40.1
5. Veoma značajna	37.2
Σ	100.0

S druge strane, za veliku većinu ispitanika (77%) nema dileme da je ta saradnja značajna i potrebna, posebno što je sektor obrazovanja od presudne važnosti za sektor kulture, kao i nevladin, civilni sektor koji predstavlja osnov za jako i dobro organizovano civilno društvo koje štiti pojedinca od države, čime se stvaraju neophodni uslovi za slobodu stvaralaštva, što je temelj na kome se izgrađuje sektor kulture.

Jedno od ključnih pitanja za sva moderna društva koja se nalaze u periodu dubokih sistemskih promena, kao što je to slučaj sa postkomunističkim zemljama, je rešenje odnosa između društva i države ili odnosa između civilnog društva i vlasti. Razvoj savremenih demokratija pokazao je da postojanje jednog relativno razvijenog civilnog dela društva predstavlja važan, ali ne i dovoljan, uslov formiranja i demokratskog funkcionisanja institucija sistema vlasti.

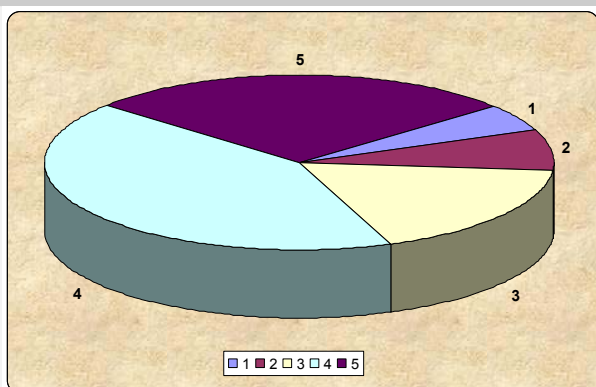
Kako ocenjujete saradnju sektora kulture sa privrednim organizacijama?



	%
1. Veoma nerazvijena	28.1
2. Uglavnom nerazvijena	46.6
3. Ni razvijena ni nerazvijena	21.6
4. Uglavnom razvijena	3.3
5. Veoma razvijena	0.5
Σ	100.0

Da je međusektorska saradnja u Srbiji na veoma niskom nivou pokazuju i podaci da čak više od dve trećine ispitanika (75%) smatra da je saradnja sektora kulture sa privrednim organizacijama nerazvijena, pa uz 22% neodlučnih dolazimo do skoro potpune saglasnosti ispitanika o ovom pitanju, što nam govori da je ovo jedan od ključnih problema sektora kulture u Srbiji. Naravno, suviše je napomenuti da je saradnja sa privrednim organizacijama neophodna za održivo finansiranje i ravnomeran razvoj sektora kulture. To nam potvrđuju i podaci da skoro isti broj ispitanika, koji su saradnju sektora kulture sa privrednim organizacijama ocenili kao nerazvijenu, smatra da je ta saradnja uglavnom ili veoma značajna (70%), uz konstantan broj neodlučnih po ovim pitanjima koji se kreće oko 20 procenata.

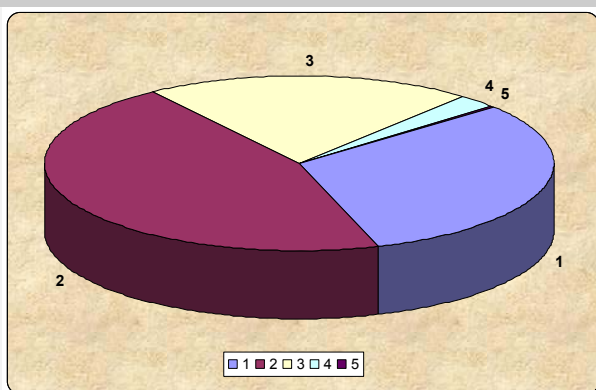
U kojoj meri je značajna saradnja sektora kulture sa privrednim organizacijama?



	%
1. Veoma beznačajna	5.1
2. Uglavnom beznačajna	7.4
3. Ni značajna ni beznačajna	17.8
4. Uglavnom značajna	42.0
5. Veoma značajna	27.6
Σ	100.0

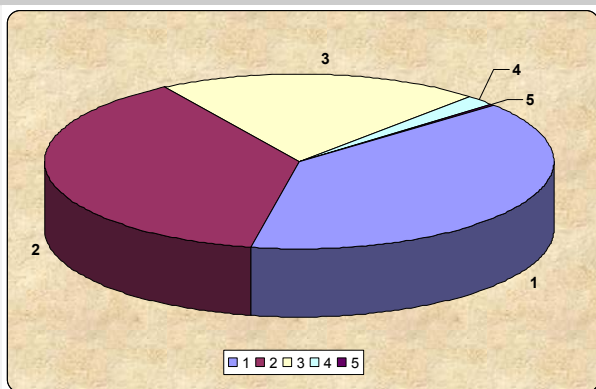
Trenutna situacija u sektoru kulture u Srbiji, koju je čak dve trećine ispitanika (65%) ocenilo negativnim ocenama u visokoj je korelaciji sa ocenama o društvenom i materijalnom položaju radnika u kulturi Srbije. Naime, čak 76% ispitanika smatra da su radnici u kulturi na marginama društva (45% uglavnom marginalizovani i 31% veoma marginalizovani), pa je očekivano skoro identičan procenat ispitanika (77%) materijalni položaj radnika u kulturi ocenjuje kao loš. Ovo je još jedan empirijski dokaz povezanosti materijalnog položaja i socijalnog statusa, što je već dobro poznata činjenica. Ovde treba naglasiti i postojanje jedne stabilne grupacije neodlučnih kroz ceo uzorak koja se kreće u intervalu od oko 15 do 30 procenata u zavisnosti od pitanja.

Kako ocenjujete društveni položaj radnika u kulturi Srbije?



	%
1. Veoma su marginalizovani	31.2
2. Uglavnom su marginalizovani	45.3
3. Ni marginalizovani ni istaknuti	20.8
4. Uglavnom su istaknuti	2.5
5. Veoma su istaknuti	0.3
Σ	100.0

Kako ocenjujete materijalni položaj radnika u kulturi Srbije?



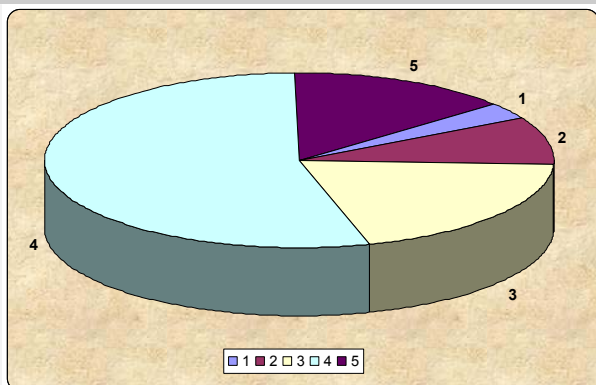
	%
1. Veoma loš	39.1
2. Uglavnom loš	38.2
3. Ni dobar ni loš	20.4
4. Uglavnom dobar	1.9
5. Veoma dobar	0.4
Σ	100.0

II Zadovoljstvo poslom i osnovni problemi

Prilikom tumačenja rezultata, posebno u ovoj sekciji, treba imati u vidu proceduru prikupljanja podataka iako je anketa bila anonimna. Naime, usled tekućih poslova u ustanovama, u većem broju slučajeva nije bilo moguće organizovati popunjavanje upitnika prilikom prve posete anketara. U tim slučajevima, anketari su ostavljali upitnike nadležnoj osobi u ustanovi, a ona je bila zadužena da u roku od nekoliko dana prikupi popunjene upitnike i preda ih anketaru. To je u izvesnom stepenu moglo da utiče na iskrenost odgovora – u neformalnim razgovorima sa zaposlenima, zabeležena je izvesna sumnja u anonimnost ankete, s obzirom na opaženu mogućnost da nadležni identifikuju ispitanike. Ova napomena je posebno važna u vezi sa pitanjima koja se odnose na komunikaciju sa nadređenima ili neka druga koja su ispitanici doživeli kao potencijalno značajna za njihov položaj u ustanovi. Druga važna napomena odnosi se na zastupljenost direktora/upravnika u uzorku – ona iznosi svega 3% u ukupnom uzorku, pa je njihov uticaj na raspodelu odgovora u statističkom smislu zanemarljiv. Razlike između odgovora direktora/upravnika i ostalih zaposlenih imalo bi smisla analizirati na odgovarajućim poduzorcima što ima smisla prikazati u posebnim izveštajima.

I pored nepovoljnih ocena opšte situacije u sektoru kulture u Srbiji, čak 68% zaposlenih zadovoljno je svojim poslom – preovladavaju ipak oni koji daju umereno pozitivne ocene, dok je veoma zadovoljnih svega 14%. Srednju ocenu dalo je 20%, a nezadovoljnih je 12%.

U kojoj meri ste zadovoljni svojim poslom?

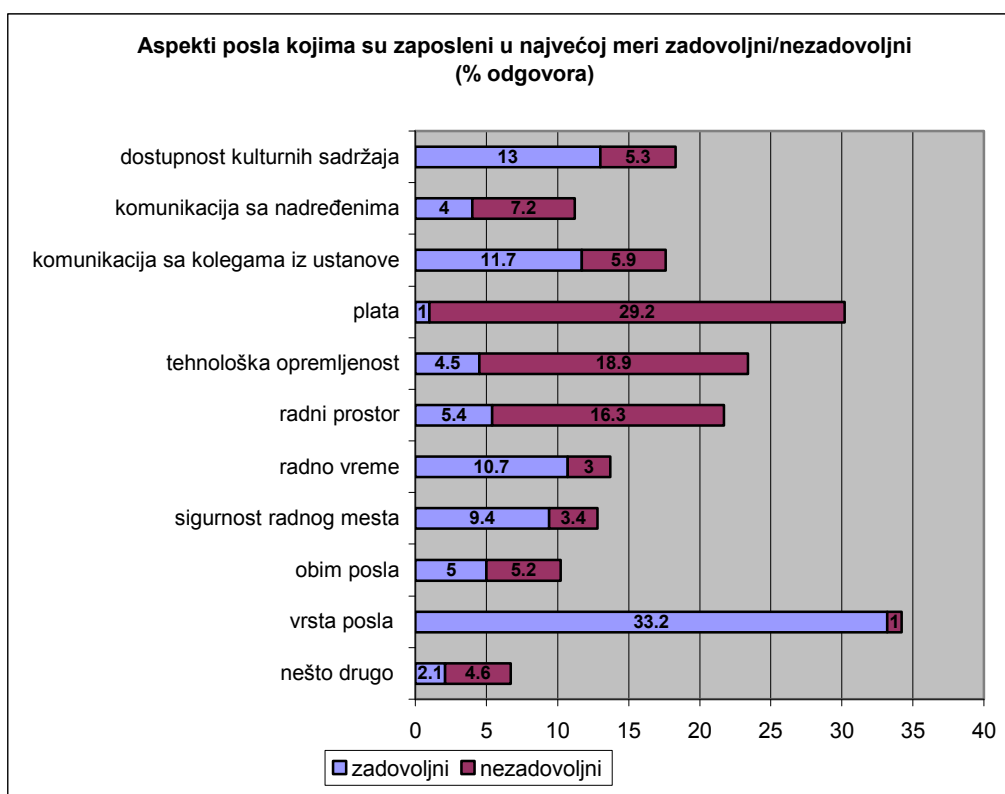


	%
1. Veoma sam nezadovoljan	3.0
2. Uglavnom sam nezadovoljan	8.9
3. Ni zadovoljan ni nezadovoljan	19.8
4. Uglavnom sam zadovoljan	54.1
5. Veoma sam zadovoljan	14.2
Σ	100.0

Rezultati u vezi sa zadovoljstvom posebnim aspektima posla ukazuju na značaj vrste posla kojim se ispitanici bave – čak za trećinu to je jedan od aspekata kojim su najzadovoljniji. Po pozitivnim ocenama, takođe se izdvaja dostupnost kulturnih sadržaja i komunikacija sa kolegama iz ustanove. Nešto češće od ostalih opcija, takođe se bira radno vreme koje je za neke kadrove u kulturi promenljivo u zavisnosti od programa i projekata. I konačno, neznatno manje od 10% radnika navodi i sigurnost radnog mesta kao zadovoljavajući aspekt posla, što je verovatno više vezano za državni sektor uopšte nego što je tipično za sektor kulture. Pošto nam je namera bila da utvrdimo aspekte posla kojima su zaposleni u najvećoj meri zadovoljni, postojala je i mogućnost upisivanja otvorenog odgovora. Analiza otvorenih odgovora pokazuje da su zaposleni imali potrebu da istaknu zadovoljstvo nekim specifičnostima posla kojim se bave – kreativost i dinamičnost, izvestan stepen slobode i samostalnosti u osmišljavanju i realizaciji posla, mogućnost napredovanja i usavršavanja ili se jednostavno naglašava da se bave poslom koji žele. Takođe se posebno ističe zadovoljstvo komunikacijom sa kolegama iz drugih ustanova, kao i komunikacijom sa korisnicima...

S druge strane, zaposleni u kulturi u najvećoj meri nezadovoljni su materijalnim aspektima posla – posebno se

izdvaja nezadovoljstvo platom, a zatim nezadovoljstvo tehnološkom opremljenošću i radnim prostorom. Analiza otvorenih odgovora pokazuje raznovrsnost problema kojima su zaposleni posebno nezadovoljni. Mnogi su specifični za pojedine delatnosti, ali takođe ima i nekih opštih problema koji se odnose na položaj kulture u društvu, odnos nadređenih instanci (Ministarstva kulture, lokalne samouprave) prema ustanovama, status profesije i značaj koji se pridaje poslu kojim se zaposleni bave, neadekvatna kadrovska politika (nedovoljan beroj zaposlenih, problemi u vezi sa stručnim usavršavanjem, međuljudskim odnosima...).

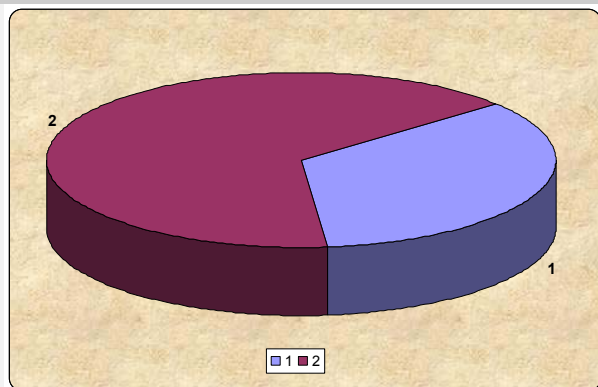


Nešto više od trećine ispitanika navodi da se u njihovoj ustanovi preduzimaju neke mere za povećanje motivacije zaposlenih. Analiza otvorenih odgovora pokazuje da je najčešće (više od trećine odgovora) reč o merama koje ispitanici ili eksplicitno nazivaju „novčanim“, „finansijskim“ i sl. ili ih neodređeno označavaju kao „stimulacija“

i „nagrađivanje“ pri čemu je verovatno opet najčešće reč o novčanim merama. Ovde treba napomenuti da je uglavnom reč o pozitivnoj konotaciji, ali se takođe (mada retko) navode i slučajevi neadekvatne primene novčanih mera – nagrađivanje svih zaposlenih bez obzira na učinak ili nagrađivanje samo privilegovanih zaposlenih. Otprilike upola ređe nego novčane mere, navode se mere koje se odnose na raznovrsne mogućnosti edukacije ili na kvalitet poslova koji se dodeljuju (razvojni projekti, projekti koji omogućavaju dodatnu zaradu, napredovanje i sl). Još ređe, navode se mere koje podrazumevaju poboljšanje radnih uslova, odnosno uređenje prostora i uvođenje savremenije tehnike. I napokon, sporadično se pominju i psihološke mere, kao što su pohvale i javna priznanja, negovanje međuljudskih odnosa i timskog rada.

Zanimalo nas je i kako o ovoj temi razmišljaju i oni zaposleni koji su izjavili da se u njihovoj ustanovi ne preduzimaju nikakve mere za povećanje motivacije. Pitali smo ih šta misle zbog čega se ne preduzimaju nikakve mere. Najčešće, navodili su se razlozi u vezi sa rukovodstvom ustanove – uglavnom se procenjuje da rukovodioci nisu zainteresovani da motivišu radnike ili se ne navode objašnjenja nego se jednostavno upućuje na odgovornost rukovodstva („Pitajte rukovodstvo/nadređene...“). Takođe, javljaju se i ocene o nestručnosti rukovodilaca i neadekvatnoj organizaciji rada u ustanovi, kao i o dominaciji ličnih interesa i nebrizi za radnike. Osim razloga koji se vezuju za karakteristike rukovodstva, često se eksplicitno pominje nedostatak finansijskih sredstava ili nemogućnost da se radnici dodatno finansijski stimulišu. Ima i mišljanja koja ukazuju na probleme iz oblasti kulturne politike, nedostatke mehanizama i instrumenata koji bi omogućili dodatnu finansijsku stimulaciju. Mnogi zaposleni i sami se pitaju zbog čega se ne preduzimaju nikakve mere motivacije i naglašavaju opšte nesagledavanje značaja ove teme.

Da li se u Vašoj ustanovi preduzimaju neke mere za povećanje motivacije zaposlenih?

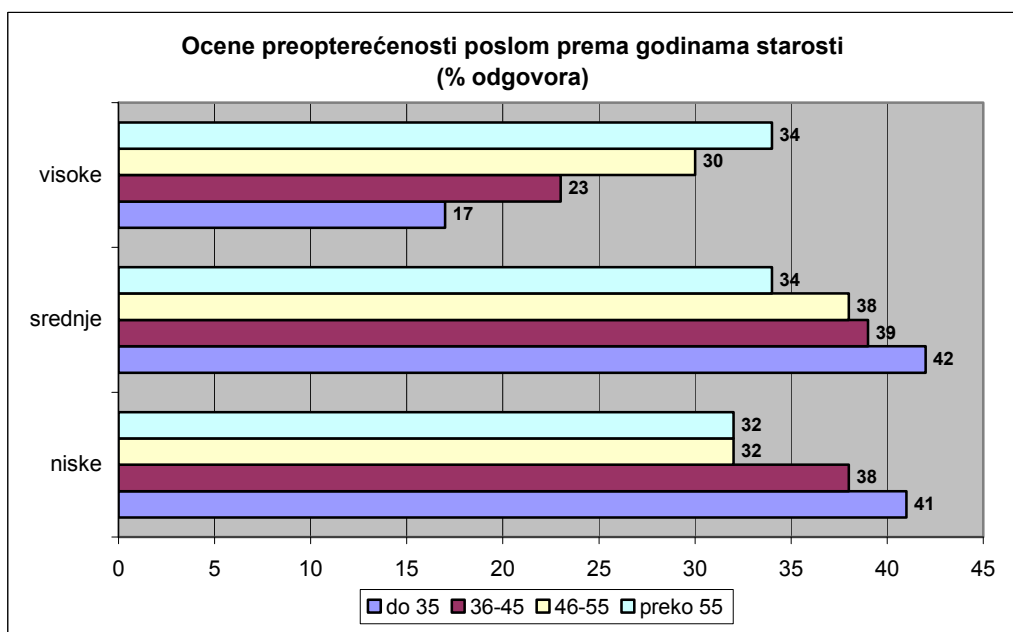
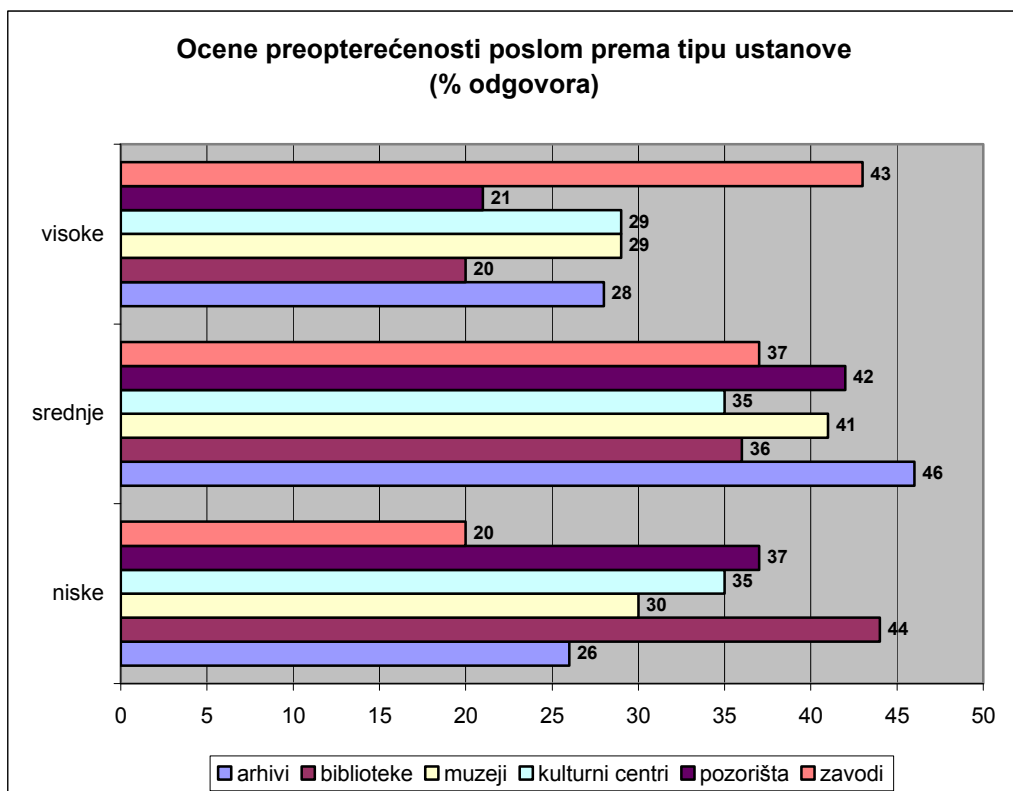


	%
1. Da	34.5
2. Ne	65.5
Σ	100.0

Stepen slaganja sa ponuđenim tvrdnjama, potvrđuje neke prethodno navedene nalaze. Zaposleni se u najvećoj meri slažu sa tvrdnjom koja se odnosi na zadovoljstvo radnim mestom, a zatim ističu da su ponosni što rade u toj ustanovi. Stavovi po pitanju kvaliteta međusobne komunikacije zaposlenih podeljeni su, ali je izraženo slaganje sa tvrdnjom koja se odnosi na kvalitet komunikacije sa pojednim kolegama na poslu. I komunikacija sa nadređenima ocenjena u velikoj meri pozitivno, što se može dovesti u vezu i sa socijalnom poželjnošću odgovora kao što je već napomenuto na početku ove sekcije kad je bilo reči o proceduri ispitivanja. Interesantne su ocene u vezi sa obimom posla - nešto manje od $\frac{3}{4}$ ispitanika procenjuje da je obim posla koji se od njih očekuje prihvatljiv, što je pozitivan nalaz, ali čak $\frac{1}{2}$ smatra da njihovi profesionalni kapaciteti nisu dovoljno iskorišćeni. Treba ipak pomenuti i $\frac{1}{4}$ onih koji smatraju da su preoterećeni poslom.

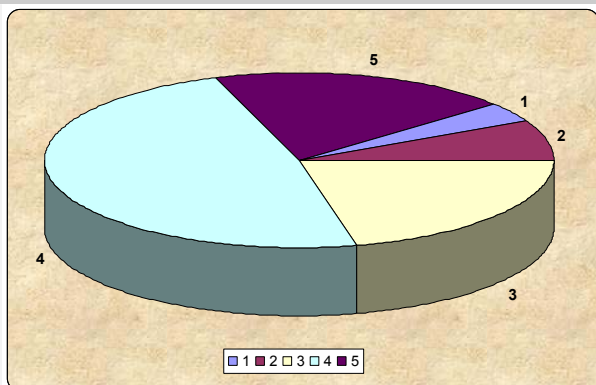
	SUM -	Uopšte se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	I slažem se i ne slažem se	Uglavnom se slažem	U potpunosti se slažem	SUM +
Zadovoljan sam svojim radnim mestom	6	2	4	14	49	31	80
Zadovoljan sam prostorom u kome radim	35	15	20	18	32	15	47
Zadovoljan sam tehničkom opremljenošću svog radnog mesta	39	17	22	22	27	13	40
Moje radno mesto pruža mi osećaj sigurnosti	14	6	8	27	41	18	59
Osoba kojoj se najčešće obraćam pomaže mi kad mi je to potrebno	9	3	6	16	42	33	75
Moje radno vreme je fleksibilno – nekad radim duže, nekad kraće	27	16	11	17	32	26	58
Previše sam opterećen poslovima	36	15	21	39	18	7	25
Zaposleni se odnose jedan prema drugom s poverenjem i uzajamnim poštovanjem	31	14	17	36	24	9	33
Obim posla koji se od mene očekuje je prihvatljiv	9	3	6	18	48	25	73
Zadovoljan sam komunikacijom sa nadređenima	17	8	9	21	38	25	63
Moji profesionalni kapaciteti nisu dovoljno iskorišćeni	18	7	11	32	31	20	51
Naš kolektiv ima razvijen timski rad	30	14	16	29	29	12	41
Zadovoljan sam mogućnostima stručnog usavršavanja	44	24	20	25	22	9	31
Ponosan sam što radim u ovoj ustanovi	4	2	2	19	34	44	78

Analize prema tipu ustanove pokazuju da zaposleni u zavodima za zaštitu spomenika češće od ostalih daju visoke ocene preopterećenosti poslom – ovaj nalaz treba shvatiti samo uslovno s obzirom na nešto manji broj ispitanika u zavodima (59), kao što je pomenuti u poglavlju o uzorku. Takođe, učestalost davanja visokih ocena raste sa starošću zaposlenih, tako da stariji od 55 godina dvostruko češće ocenjuju da su preopterećen nego oni do 35 godina starosti.



Oko 2/3 ispitanika (66%) procenjuje da su poslovi kojima se bave jasno definisani. Ostali ili daju srednju ocenu (22%) ili ocenjuju da njihovi poslovi nisu u dovoljnoj meri definisani (12%).

U kojoj meri su definisani poslovi kojima se bavite na svom radnom mestu?



	%
1. Veoma su nedefinisani	3.5
2. Uglavnom su nedefinisani	7.5
3. I jesu i nisu definisani	21.6
4. Uglavnom su definisani	48.3
5. Sasvim su definisani	19.1
Σ	100.0

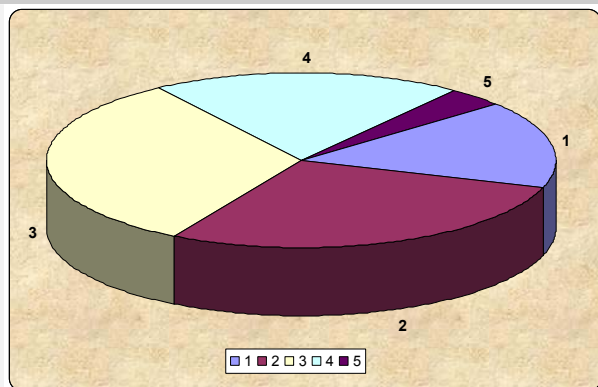
Od svih navedenih opštih veština i znanja, samo se kompjuterska pismenost ocenjuje u velikoj meri značajnom za obavljanje posla, dok su sve ostale veštine i znanja značajne za manje od 50% ispitanika. Međutim, sve navedene oblasti procenjene su kao značajne u velikoj i čak veoma velikoj meri od strane 1/3 ili više ispitanika. Opciju „nešto drugo“ navelo je 18% zaposlenih. Analiza otvorenih odgovora pokazuje da je najčešće reč o veštinama komunikacije, organizacionim sposobnostima, stručnim ili specifičnim znanjima, ali i talentima (ovo su uglavnom navodili umetnici – muzičari, plesači...). Takođe, naglašava se značaj informisanosti o aktuelnim događanjima, kao i značaj opšte kulture i obrazovanja.

ZNAJANJA I VEŠTINE	OCENA ZNAČAJA						SUM +
	SUM –	U veoma maloj meri	U maloj meri	Ni malo ni mnogo	U velikoj meri	U veoma velikoj meri	
Engleski jezik	31	15	16	24	30	16	46
Drugi strani jezici	42	22	20	27	21	10	31
Kompjuterska pismenost	14	8	6	15	37	34	71
Pisanje projekata	39	26	13	21	26	15	41
Upravljanje projektima (projektni menadžment)	47	32	15	18	22	13	35
Veštine pribavljanja novca iz alternativnih izvora – fundraising	48	36	12	15	20	17	37
Menadžment ljudskih resursa	44	32	12	19	23	14	37
Marketing, PR	38	28	10	17	26	19	45
Kulturni turizam	43	30	13	20	23	14	37
Drugo	32	26	6	7	17	44	61

Očekivano, ocene značaja navedenih veština i znanja razlikuju se u zavisnosti od stepena stručne spreme. Ispitanici sa šestim ili višim stepenom stručne spreme svaku navedenu veštinu ili oblast ocenjivali su u nešto većoj meri značajnom nego što su to činile njihove kolege sa petim ili nižim stepenom.

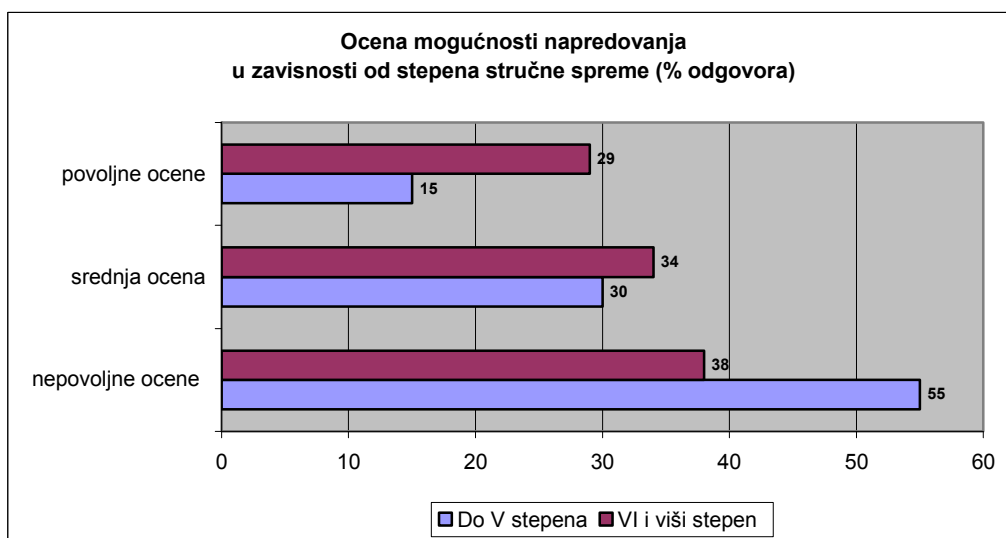
Ispitanici uglavnom nepovoljno ocenjuju mogućnost napredovanja u karijeri unutar ustanove (44%) ili daju srednju ocenu (32%). Preostalih 24% smatra da su mogućnosti napredovanja dobre ili čak i veoma dobre.

Da li ste u mogućnosti da napredujete u karijeri u Vašoj ustanovi?



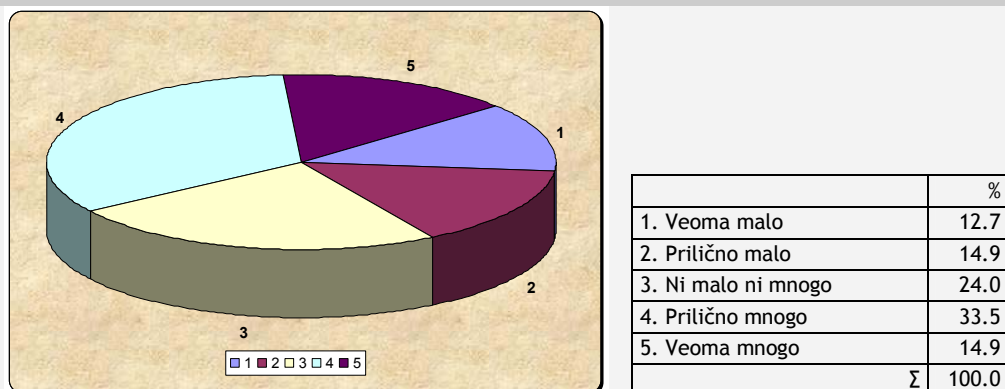
	%
1. Napredovanje je skoro nemoguće	16.1
2. Napredovanje je malo verovatno	28.4
3. I da i ne	32.2
4. Uglavnom su dobre mogućnosti za napredovanje	19.6
5. Veoma su dobre mogućnosti za napredovanje	3.7
Σ	100.0

Mogućnost napredovanja nešto nepovoljnije ocenjuju ispitanici sa petim ili nižim stepenom stručne spreme, nego oni sa šestim ili višim.

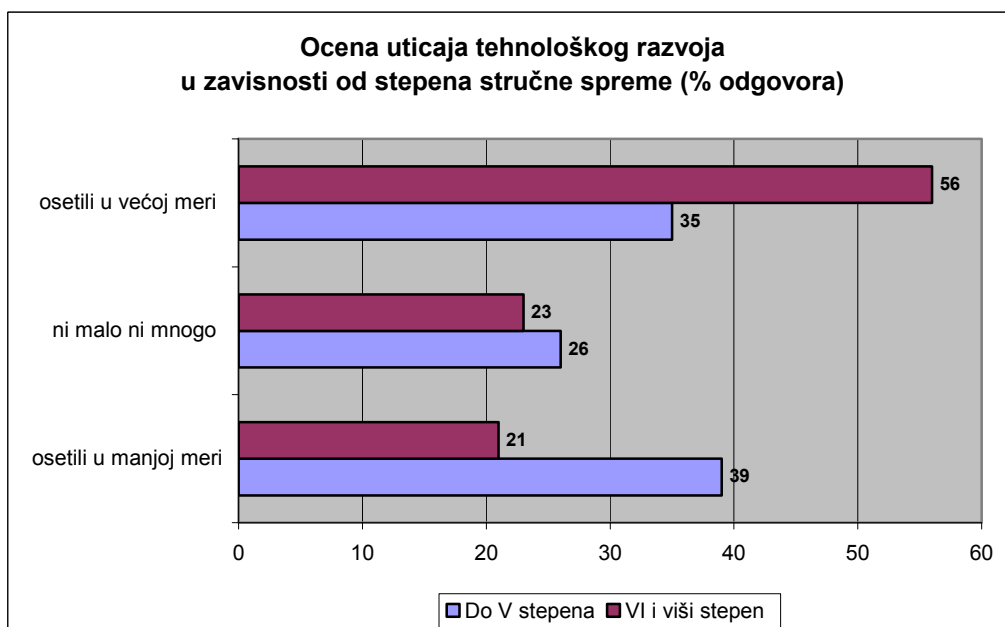


Uticaj tehnološkog razvoja na obavljanje posla u velikoj meri osetilo je 48% ispitanika, dok je 28% to osetilo tek u manjoj meri.

U kojoj meri ste osetili uticaj tehnološkog razvoja u obavljanju posla?

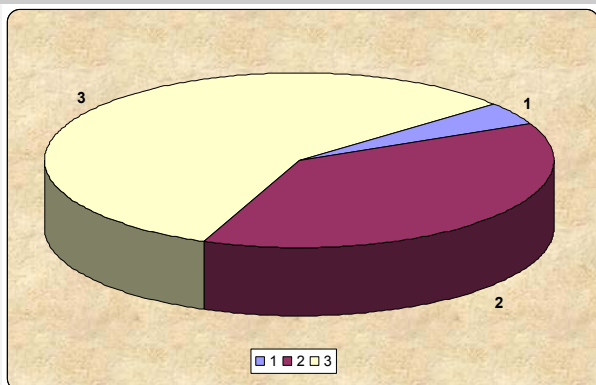


Posmatrano prema stepenu stručne spreme, u nešto većoj meri, uticaj tehnološkog razvoja, osetili su oni sa VI ili višim stepenom nego oni sa V ili nižim.



Za većinu (58%) taj uticaj doprineo je kvalitetnijem obavljanju posla, dok 38% ne opaža značajniji uticaj na kvalitet obavljanja posla.

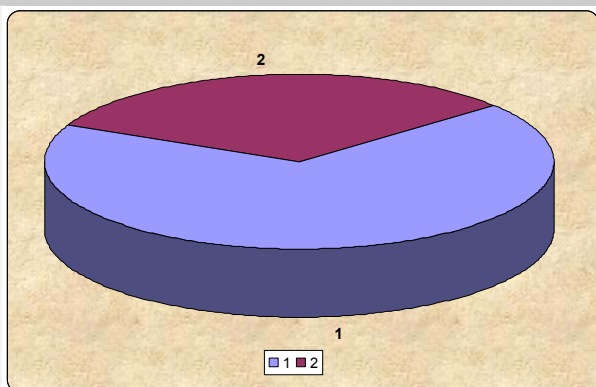
Kako se to (tehnološki razvoj) odrazilo na Vaš posao?



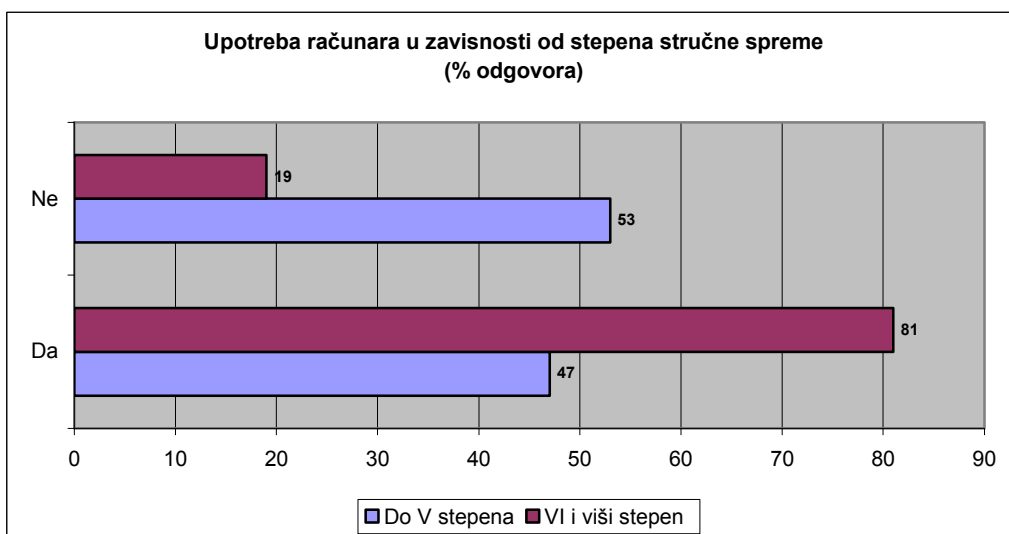
	%
1. Obavljanje posla postalo je komplikovanije	4.3
2. Ne opažam značajnije promene	37.9
3. Obavljanje posla je kvalitetnije i efikasnije	57.8
Σ	100.0

Prilikom obavljanja svakodnevnih poslova, računar koristi 68% ispitanika. I u ovom slučaju, zabeležena je razlika u zavisnosti od stepena stručne spreme – računar u većoj meri koriste ispitanici sa šestim ili višim stepenom.

Da li koristite računar u obavljanju svakodnevnih poslova?

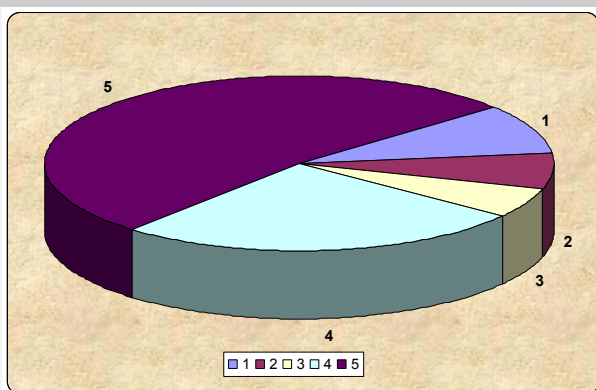


	%
Da	68.0
Ne	32.0
Σ	100.0



Čak 52% ispitanika procenjuje da u njihovom poslu računar veoma potreban, a 26% da je uglavnom potreban. To je ukupno 78%, što ukazuje da ima 10% onih kojima je računar potreban, ali ga iz nekih razloga ne koriste (ili nemaju).

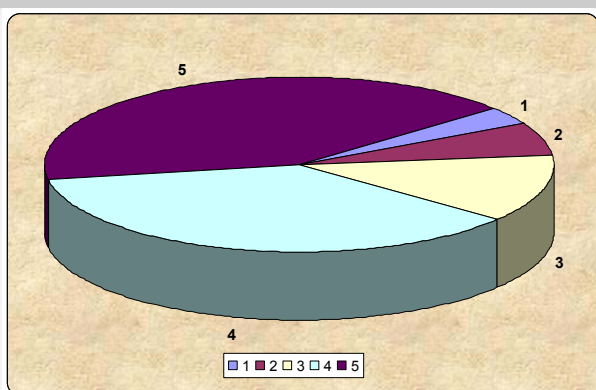
Koliko je u Vašem poslu potreban računar?



	%
1. Uopšte nije potreban	9.2
2. Uglavnom nepotreban	6.5
3. Neodlučan sam	5.8
4. Uglavnom potreban	25.9
5. Veoma potreban	52.6
Σ	100.0

Odnos prema korišćenju računara je u velikoj meri pozitivan – čak 41% vrlo rado koristi računar i 37% rado ga koristi.

Koliko rado koristite računar?



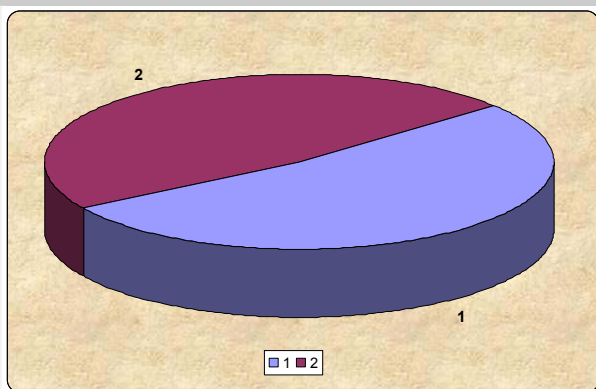
	%
1. Vrlo nerado	3.2
2. Nerado	6.2
3. Neodlučan	12.5
4. Rado	36.5
5. Vrlo rado	41.6
Σ	100.0

III Edukativni Programi

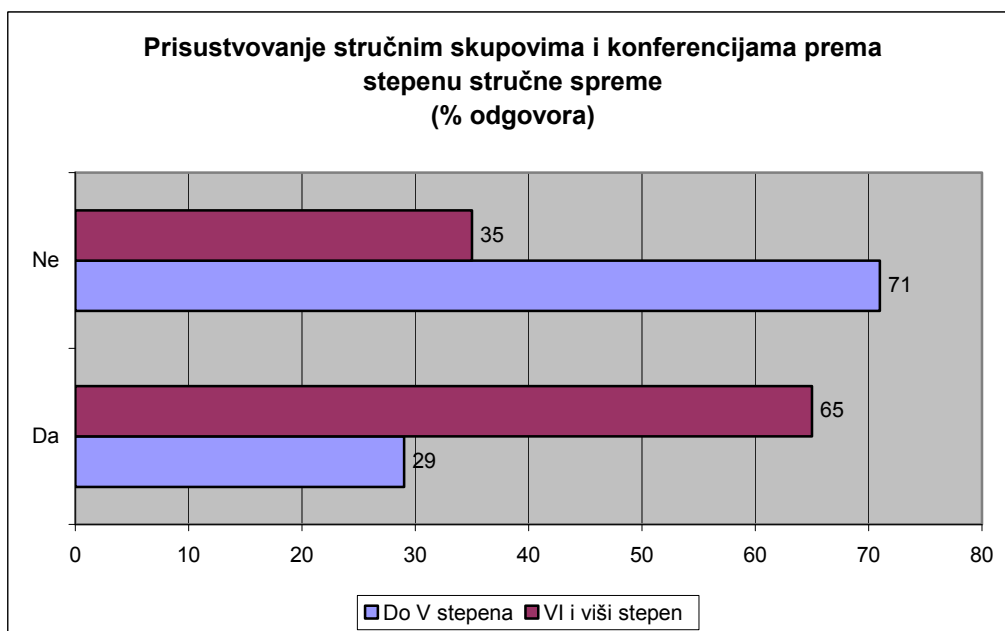
Procenat onih koji jesu i onih koji nisu prisustvovali nekim stručnim skupovima i konferencijama tokom proteklih pet godina ujednačen je. Detaljnije analize pokazuju

da su ovakvim skupovima češće prisustvovali zaposleni sa višim nivoima obrazovanja, što se delimično može objasniti i temama skupova, odnosno značajem za posao kojim se ispitanici bave – na to ukazuje analiza razloga za neprisustvovanje skupovima.

Da li ste prisustvovali nekim stručnim, naučnim skupovima ili konferencijama u poslenjih 5 godina?



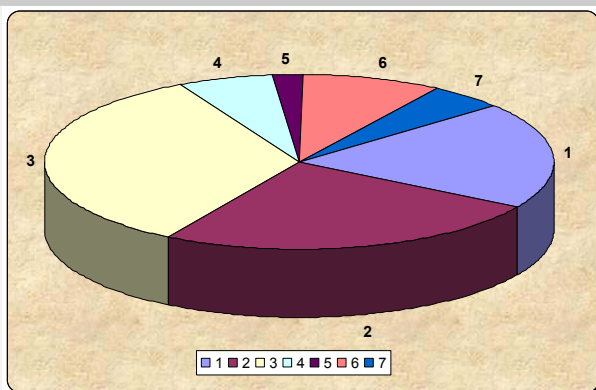
	%
1. Da	52.1
2. Ne	47.9
Σ	100.0



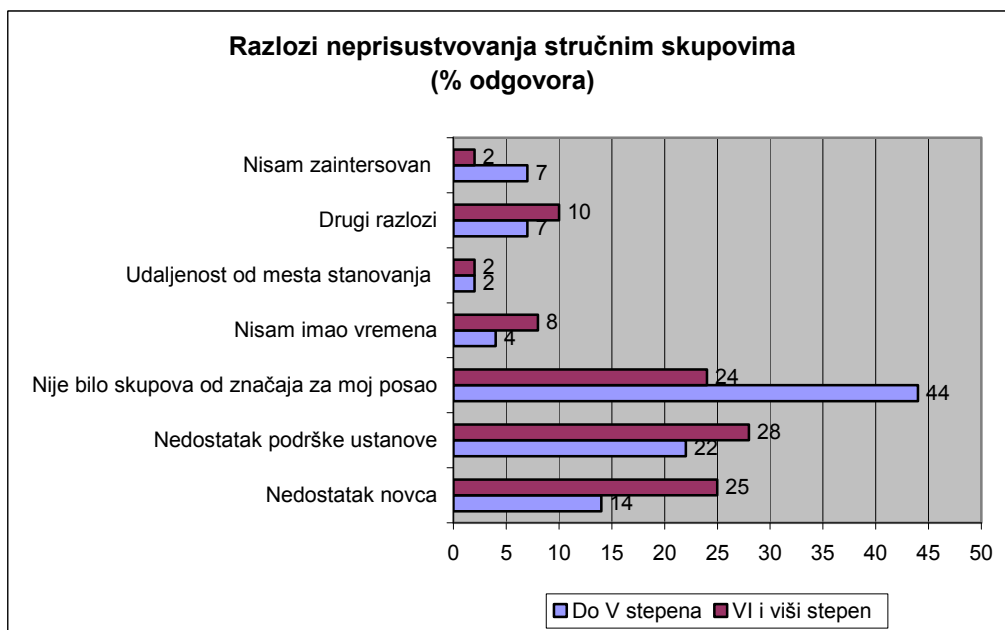
Trećina onih koji nisu prisustvovali stručnim skupovima i konferencijama navodi da nije ni bilo skupova od značaja za njihov posao. Ostali kao glavni razlog za neprisustvovanje stručnim skupovima najčešće navode nedostatak podrške ustanove u kojoj rade i nedostatak

novca. Oni koji navode „druge razloge“ (opcije koje su nisu bili ponuđene u upitniku) najčešće su naglašavali da ne rade dovoljno dugo na tom poslu, da nisu bili obavješteni, da ih niko nije pozvao... Analiza razloga s obzirom na stepen stručne spreme pokazuje da zaposleni sa petim ili nižim stepenom stručne spreme češće os svojih kolega sa višim nivoima obrazovanja navode da nije bilo skupova od značaja za njihov posao.

Koji je osnovni razlog što niste prisustvovali nekim stručnim, naučnim skupovima ili konferencijama?



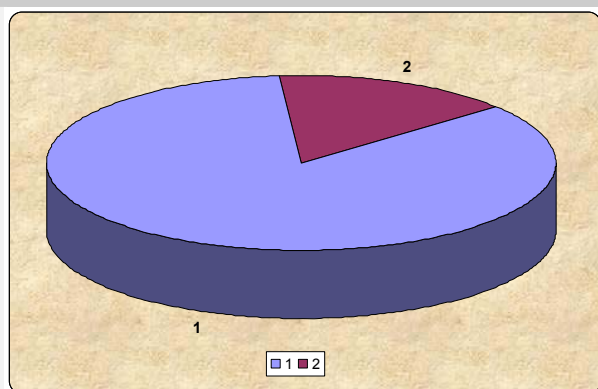
	%
1. Nedostatak novca	19.6
2. Nedostatak podrške ustanove u kojoj radim	25.0
3. Nije bilo skupova od značaja za moj posao	33.7
4. Nisam imao vremena	6.1
5. Udaljenost od mesta stanovanja	2.0
6. Drugi razlozi	8.9
7. Nisam zainteresovan za takve skupove	4.7
Σ	100.0



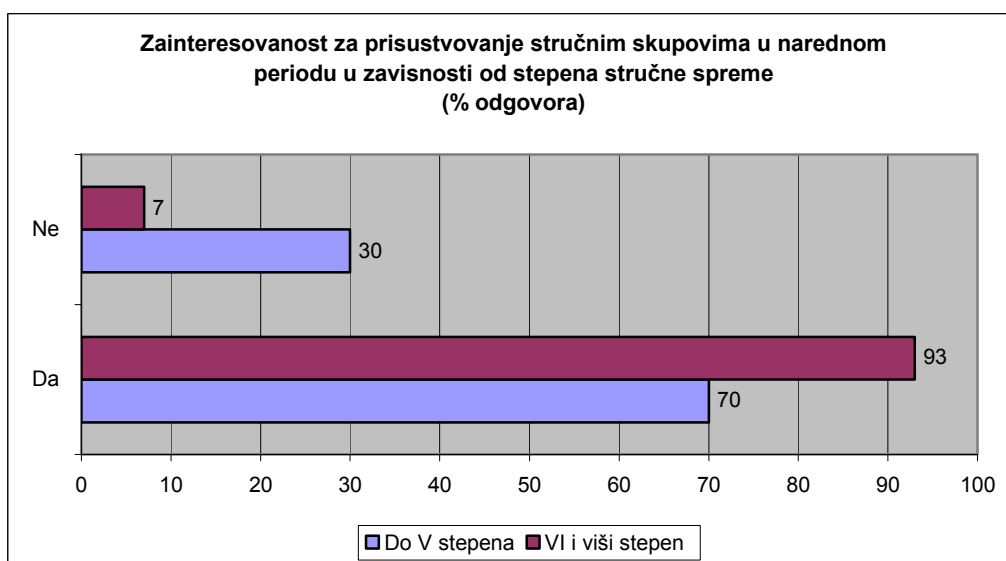
Bez obzira na to da li su ili nisu već bili na nekim stručnim skupovima, čak 85% ispitanika navodi da je jesu za-

interesovani za takva okupljanja u narednom periodu – u nešto većoj meri za takve skupove zainteresovani su oni sa višim nivoima obrazovanja, mada je i većina onih sa nižim nivoima obrazovanja zainteresovana. Teme za koje su zainteresovani najčešće su uže stručne – specifične za pojedine tipove ustanova: biblioteke, muzeje, pozorišta... – pa ima smisla prikazati detaljniju analizu u posebnim izveštajima za navedene tipove. Takođe, pominju se i teme iz oblasti informacionih tehnologija, marketinga i odnosa sa javnošću, menadžmenta (projek-tima, ustanovama, ljudskim resursima), kao i razne druge teme iz oblasti kulturne politike.

Da li ste zainteresovani da prisustvujete stručnim, naučnim skupovima ili konferencijama u narednom periodu?

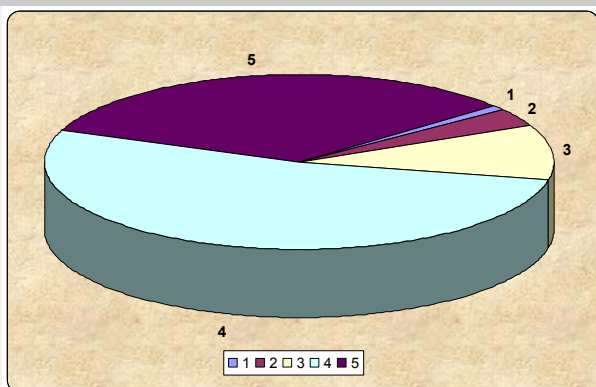


	%
1. Da	84.8
2. Ne	15.2
Σ	100.0



U skladu da prethodnim nalazom, 86% ispitanika procenjuje da stručni skupovi i konferencije jesu korisni za radnike u kulturi, 10% daje srednju ocenu, a svega 4% smatra da su takvi skupovi beskorisni.

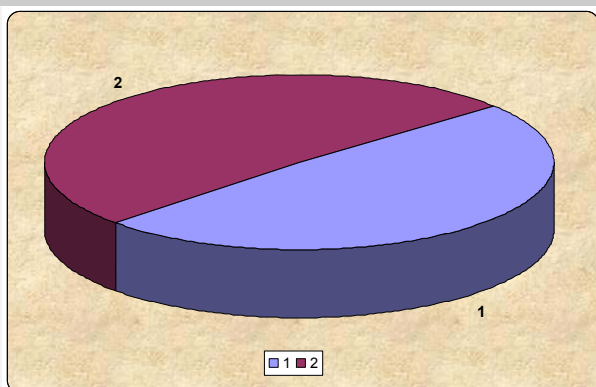
Kako ocenjujete korisnost stručnih, naučnih skupova i konferencija za radnike u kulturi, bez obzira da li ste na njima učestvovali?



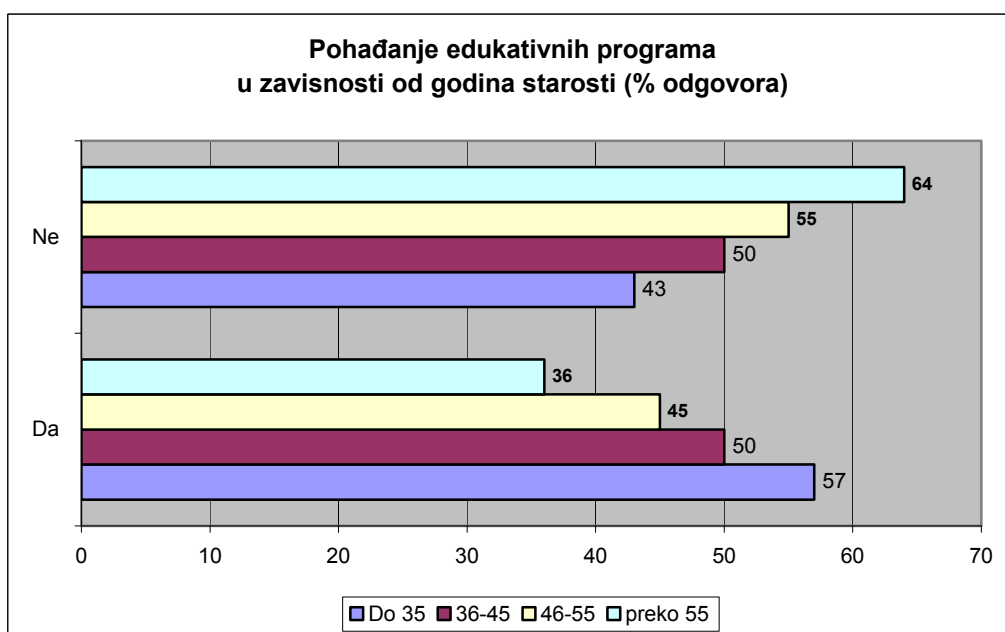
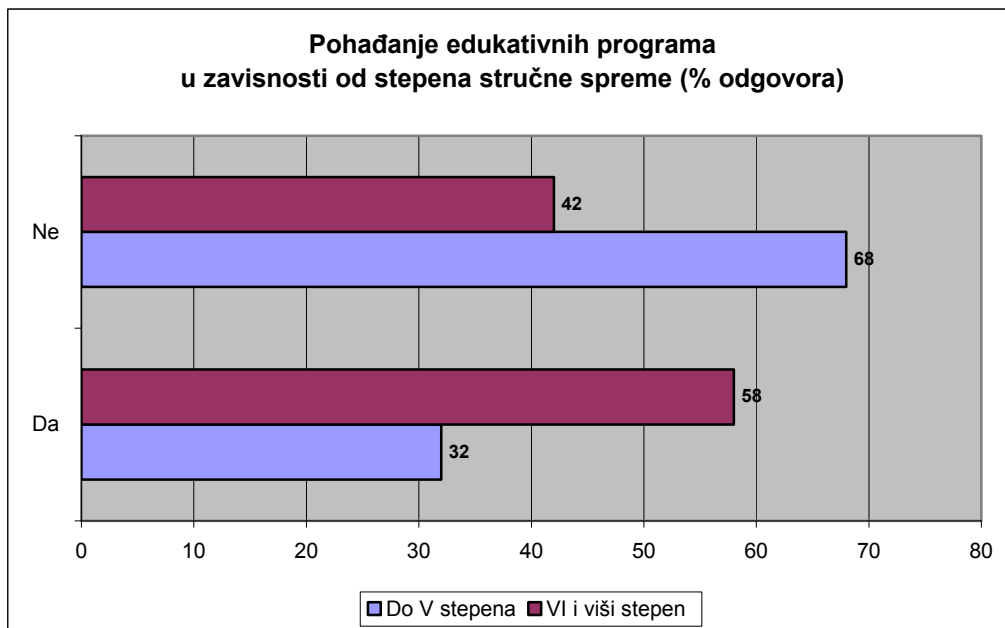
	%
1. Potpuno beskorisni	0.8
2. Uglavnom beskorisni	3.4
3. Ni korisni ni beskorisni	10.1
4. Uglavnom korisni	52.5
5. Vrlo korisni	33.1
Σ	100.0

Kao i u vezi sa konferencijama, procenat onih koji jesu i onih koji nisu pohađali neke edukativne programe ujednačen je, a i nalazi s obzirom na stepen obrazovanja neznatno se razlikuju od onih koji su se odnosili na stručne skupove i konferencije. Na ovom mestu takođe su zabeležene razlike u zavosnosti od starosti ispitanika – stariji su nešto ređe nego mlađi pohađali neke edukativne programe.

Da li ste pohađali neke edukativne programe u poslednjih 5 godina?

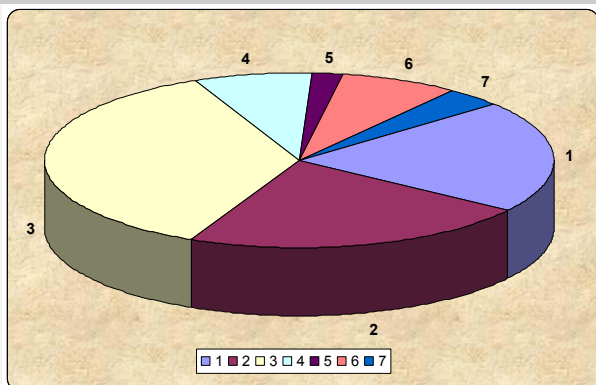


	%
1. Da	49
2. Ne	51
Σ	100.0



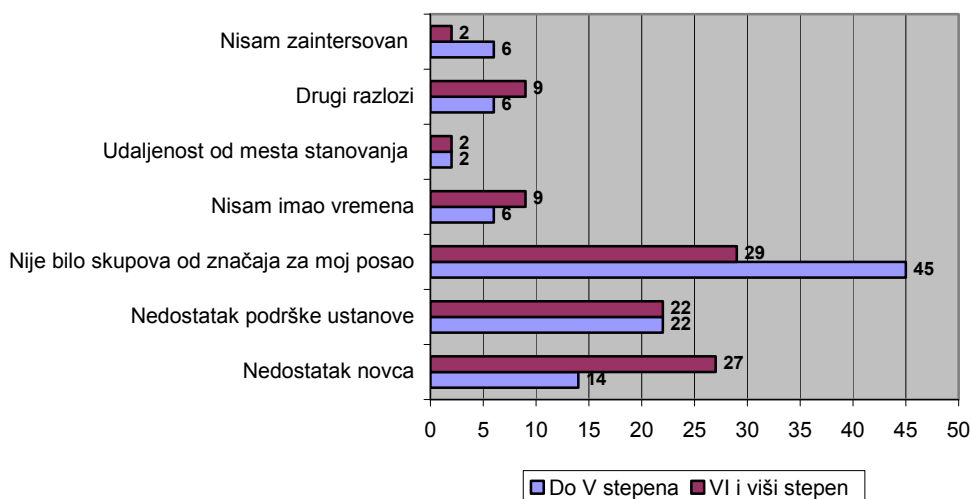
I razlozi zbog kojih nisu pohađali edukativne programe isti su kao i u slučaju konferencija – najčešće se tvrdi da nije bilo odgovarajućih programa, a zatim da je izostala podrška ustanove i da nije bilo novca. Opcija „drugi razlozi“ i ovoga puta najčešće se odnosila na kratak radni staž u ustanovi, neobaveštenost, konstatacije da ih niko nije pozvao ili neke lične razloge.

Koji je osnovni razlog što niste pohađali edukativne programe?

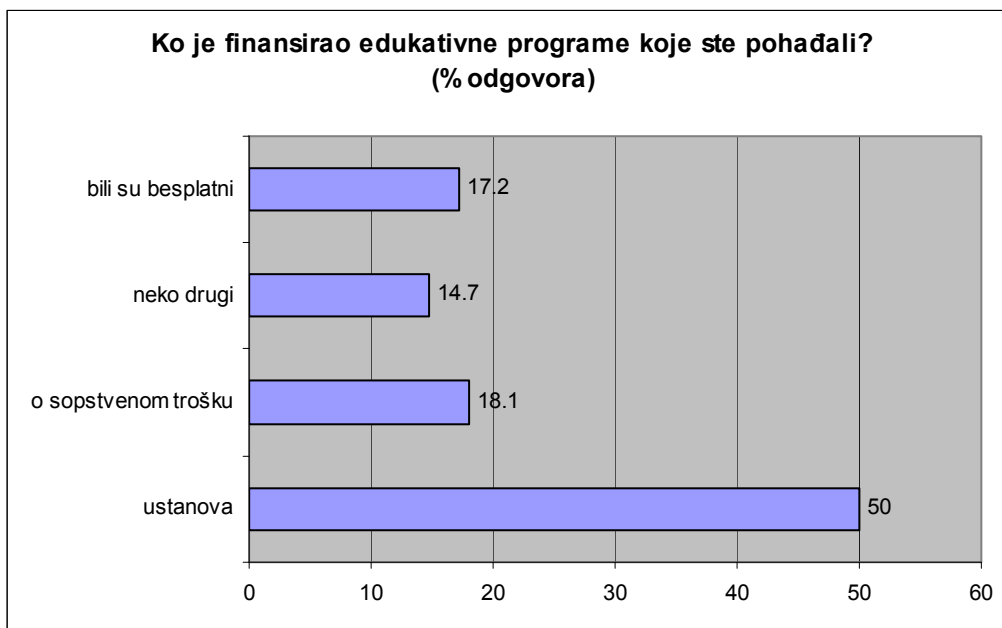


	%
1. Nedostatak novca	20.9
2. Nedostatak podrške ustanove u kojoj radim	22
3. Nije bilo skupova od značaja za moj posao	36.4
4. Nisam imao vremena	7.5
5. Udaljenost od mesta stanovanja	2.1
6. Drugi razlozi	7.4
7. Nisam zainteresovan za takve skupove	3.6
Σ	100.0

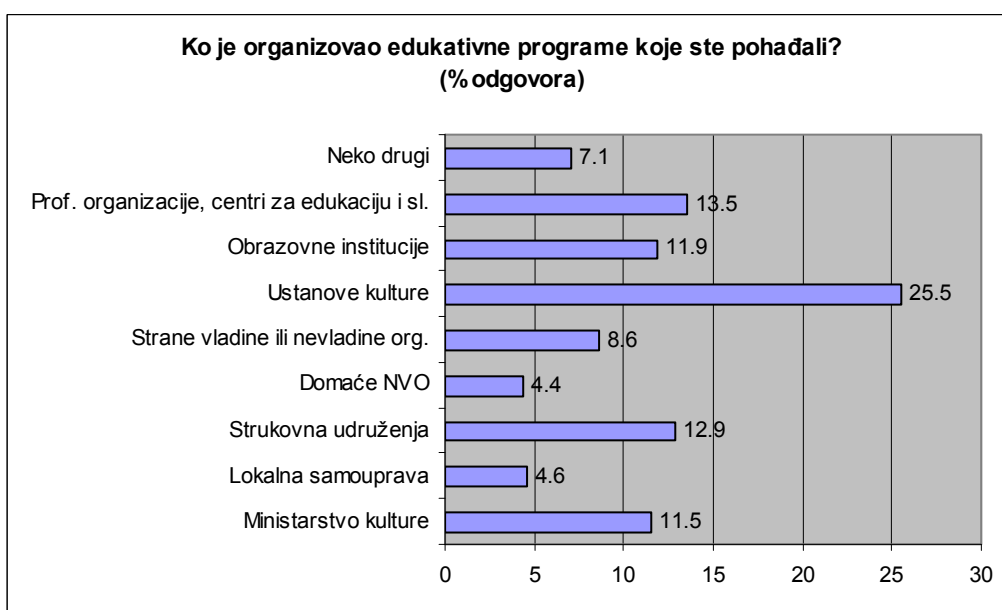
Razlozi nepohađanja edukativnih programa s obzirom na stepen stručne spreme (% odgovora)



Edukativni programi koje su radnici pohađali najčešće (50%) je finansirala ustanova u kojoj su zaposleni. Nešto manje od petine programa (18%) zaposleni su pohađali o sopstvenom trošku i približno isto toliko (17%) bilo je besplatnih programa. Pod opcijom „nešto drugo“ zaposleni su najčešće navodili Ministarstvo kulture i neke druge državne institucije, zatim nevladine organizacije, kulturna i diplomatska predstavništva drugih zemalja u Srbiji (Francuski kulturni centar, Gete institut, ambasade...), međunarodne institucije, fondacije...



Najčešće (25%) programe su organizovale ustanove kulture. Nešto ređe, organizatori su bili i profesionalne organizacije, strukovna udruženja, obrazovne institucije i Ministarstvo kulture. I pod opcijom „nešto drugo“, nešto više od trećine odgovora odnosilo se na razne ustanove kulture, kao i na strane vladine i nevladine organizacije i predstavništva. Sporadično, pominju se škole, službe za zapošljavanje, sindikati, međunarodne mreže...



U skladu sa pitanjem o proceni značaja veština i znanja, i na ovom mestu izdvajaju se edukativni programi koji se odnose na kompjutersku pismenost što je pozitivan nalaz. Zapravo preovladavaju edukativni programi iz uže stručnih oblasti koje smo na ovom mestu izdvojili kao poseban tip programa (pod opcijom „nešto drugo“ zaposleni su navodili specifične programe iz raznih oblasti koje nema smisla klasifikovati). Međutim, zastupljenost ispitanika koji su pohađali programe u vezi sa pisanjem i upravljanjem projektima, značajno je manja u poređenju sa procenom značaja za obavljanje posla. Razlika je još izraženija kad je reč o programima iz oblasti marketinga i PR-a, a posebno iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i *fundraising*-a.

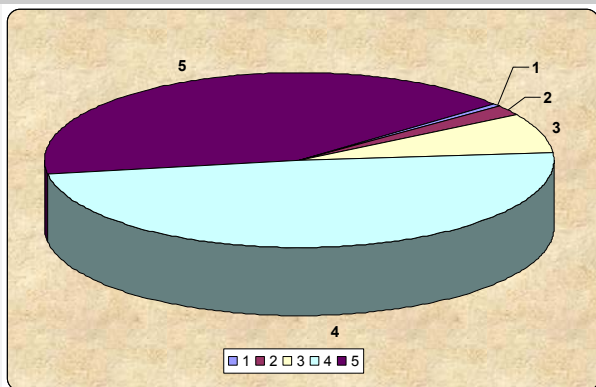
Oblasti na koje su se odnosili programi koje su ispitanici pohađali	1.	2.	U kojoj meri su programi doprineli kvalitetnijem obavljanju posla						
			SUM -	Veoma malo	Malo	Ni malo ni mnogo	Mnogo	Veoma mnogo	SUM +
Engleski jezik	46	34	21	13	8	28	29	22	51
Drugi strani jezici	31	23	36	24	12	30	20	14	34
Kompjuterska pismenost	71	60	14	7	7	19	34	33	67
Pisanje projekata	41	27	27	21	6	26	30	16	46
Upravljanje projektima (projektni menadžment)	35	22	36	25	11	24	23	18	41
Veštine pribavljanja novca iz alternativnih izvora – fundraising	37	18	39	27	12	24	25	12	37
Menadžment ljudskih resursa	37	12	44	33	11	26	20	10	30
Marketing, PR	45	24	30	19	11	21	28	21	49
Kulturni turizam	37	17	38	27	11	31	21	10	31
Uže stručne oblasti		71	10	6	4	18	35	37	72
Drugo (navesti šta)		29	26	20	6	18	28	28	56

1. % ispitanika koji su ocenili da je oblast značajna za obavljanje njihovog posla

2. % ispitanika koji su pohađali programe iz navedenih oblasti

Čak 90% ispitanika – bez obzira na iskustvo pohađanja – ocenjuje da su edukativni programi korisni za radnike u kulturi (41% čak ocenjuje da su veoma korisni), 7% nema jasan stav, a svega 3% ocenjuje da su edukativni programi beskorisni.

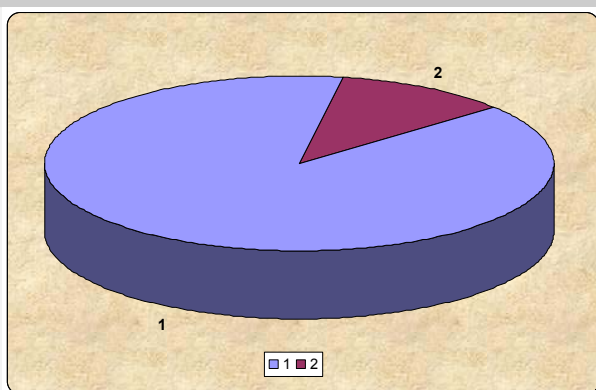
Kako ocenjujete korisnost edukativnih programa za radnike u kulturi, bez obzira da li ste na njima učestvovali?



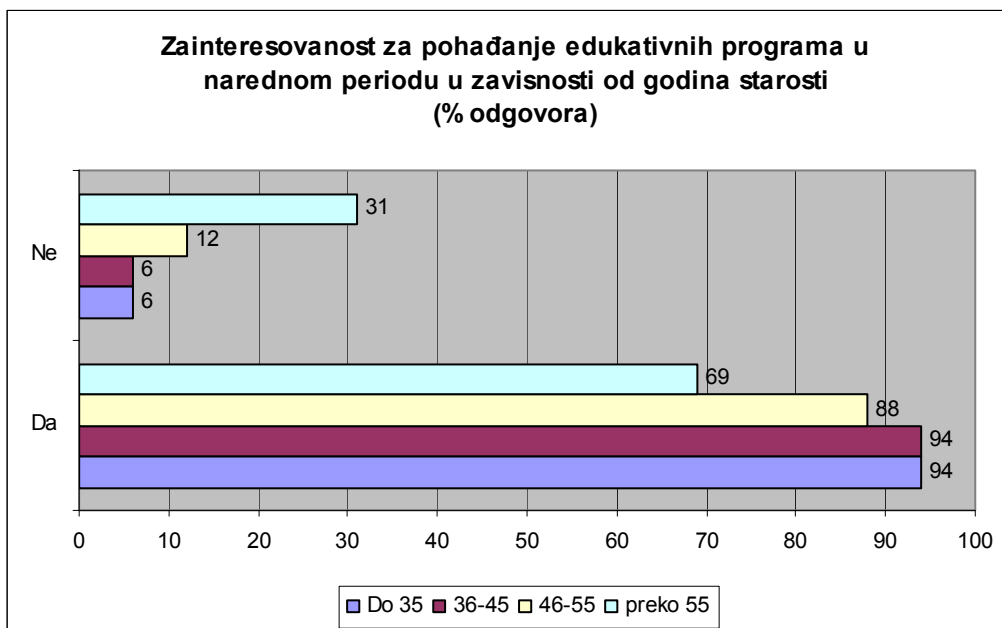
	%
1. Potpuno beskorisni	0.5
2. Uglavnom beskorisni	1.9
3. Ni korisni ni beskorisni	7.4
4. Uglavnom korisni	48.9
5. Vrlo korisni	41.3
Σ	100.0

U skladu sa prethodnim nalazom, 89% je zainteresovano za edukativne programe u narednom periodu. U poređenju sa zainteresovanošću za konferencije, razlike u zavisnosti od stepena stručne spreme ispoljene su u manjoj meri. Očekivano, i na ovom mestu zabeležena je razlika u zavisnosti od godina starosti – stariji ispitanici zainteresovani su u nešto manjoj meri, što potvrđuje i analiza obrazloženja takvih stavova. Ipak treba naglasiti da je i u kategoriji najstarijih (preko 55 godina) čak 2/3 zainteresovano za edukativne programe.

Da li ste zainteresovani za edukativne programe u narednom periodu?



	%
1. Da	89.0
2. Ne	11.0
Σ	100.0



U obrazloženju svoje zainteresovanosti, zaposleni su najčešće koristili termin „usavršavanje“ (25%), zatim „znanje“ (11%) i „kvalitet“ (7%). „Napredovanje“ kao obrazloženje zainteresovanosti za edukativne programe pominje se još ređe (5%) što je u skladu sa prethodnim nalazima. Preostalih 11% onih koji nisu zainteresovani za edukativne programe takav stav najčešće obrazlažu činjenicom da su pred penzijom, odnosno da su suviše stari i da treba edukovati mlađe (1/5 odgovora), a nešto ređe i komentarima da nemaju vremena, da nisu zainteresovani, da im edukativni programi nisu potrebni ili da nema odgovarajućih za njihovu struku.

Takođe smo zabeležili predloge edukativnih programa, koji se kao i u slučaju naučnih skupova i konferencija razlikuju u zavisnosti od struke, odnosno tipa ustanove kulture u kojoj su ispitanici zaposleni. Stoga, nameravamo da prikazemo detaljnije analize u posebnim izveštajima za svaki tip ustanove.

Zatim smo postavili nedovoljno određeno pitanje „Kakvo je vaše mišljenje o procesu permanentne edukacije?“ kako bismo utvrdili da li postoji bilo šta u vezi sa ovom

pojavom što radnici imaju potrebu da istaknu. Većina je iznela uopštene pozitivne ocene – da je takva edukacija važna, korisna, pa čak i neophodna za radnike u kulturi. Kao posebni razlozi za ovakve ocene, najčešće su navođeni tehnološki razvoj i tranzicioni proces. Negativni komentari (svega 4% odgovora) uglavnom se odnose na kritiku dosadašnje prakse, dok su negativni stavovi prema samoj ideji permanentne edukacije veoma retki. Zamerke se uglavnom odnose na to da nema dovoljno odgovarajućih edukativnih programa, da nema jednakih uslova za sve zainteresovane (pre svega zbog nedostatka novca), da su potrebni predavači sa iskustvom rada u struci, da nije dovoljno razvijena svest o potrebi za stalnom edukacijom. Takođe treba pomenuti i podeljenost po pitanju obaveznosti permanentne edukacije – dok su jedni imali potrebu da naglase da takvi programi treba da budu obavezni, drugi su naglašavali važnost slobodnog izbora radnika o tome da li će pohađati takve programe ili ne.

I na kraju, ostavili smo mogućnost da svako napiše bilo kakav komentar, jer nas je zanimalo da zabeležimo opšte raspoloženje prema anketi i/ili temi koju smo ispitivali. Komentare je imalo potrebu da napiše 28% ispitanika.

Od tih 28% oko trećine komentara odnosilo se na anketu – pozitivnih komentara i preporuka za primenu rezultata bilo je nešto više nego negativnih komentara. U odnosu na ukupan broj ispitanika, negativnih komentara u vezi sa anketom imalo je nešto manje od 4% ispitanika, a pozitivne komentare ili očekivanja da će rezultati biti primenjeni izrazilo je nešto više od 5% ispitanika.

Iako su negativni komentari u vezi sa upitnikom i anketom bili nešto ređi nego pozitivni, nama su bili interesantniji za analizu i stoga što su se češće odnosili na specifičnosti istraživačkog procesa, za razliku od pozitivnih kojima se češće iznosila opšta pozitivna ocena.

Najpre se izdvajaju komentari u kojima se kritikuje smisao realizacije anketnih istraživanja uopšte, a posebno u oblasti kulturi u Srbiji. Ti ispitanici smatraju da takva istraživanja ne menjaju ništa u praksi, kao i da služe samo ličnim interesima onima koji anketu realizuju. Evo i nekih primera:

Problemi i potrebe zaposlenih u kulturi ne mogu se rešavati pomoću ovakvih upitnika. Oni se rešavaju na licu mesta, u razgovoru sa radnicima, gde se i uočavaju greške i problemi
Ovo mi je 50-ta anketa, a sve ide gore i gore
Ovo je čisto bacanje para, promena i dalje neće biti
Oduzimate nam vreme glupim pitanjima
Statistika govori sve, ali ništa ne kaže
Čemu statistika? Čovek nije broj!
Mrtvo slovo na papiru. Šteta je trošiti novac na ovakve stvari, jer uvek će biti "kako tata kaže"
Nažalost, većina anketa služi za zaradu pojedinaca, a da nemaju nikakav praktičan značaj
Ne vidim svrhu ankete, sem da pokaže loše stanje u kulturi ove zemlje
Ovakve ankete su beznačajne ukoliko ne postoji jasan plan Ministarstva kakvu kulturnu politiku voditi. Svedemo li kulturu na glamurozne projekte, a zanemarimo li permanentnu edukaciju, ništa nećemo postići
Šteta što ni ova anketa neće imati nikakav pozitivan uticaj, a naročito na institucije od značaja za našu kulturnu politiku, kao što su neinventivno Ministarstvo kulture i njegovi produženi organi
Dobra je anketa, ali je veliko pitanje da li će njeni podaci biti realno dati i kasnije iskorišćeni u smislu boljeg tretmana kulture
Biće pročitano, i objavljeno nekada i negde, i bez efekta, bar što se Srbije tiče

Bilo je takođe i primedbi na sam instrument – formulacije pitanja (pa čak i uobičajenih modaliteta na Likertovoj skali), sadržaj i dužinu upitnika. Takođe, bilo je nekoliko primedbi na pismo i korišćene termine. Primeri:

Pored odgovora "uglavnom razvijen" i "uglavnom nerazvijen" besmisleno je nuditi i odgovor "ni razvijen ni nerazvijen". Šta to uopšte znači? Ovakve besmislice ne bi smele naći mesta u upitniku Zavoda za kulturu
Pojedina pitanja su zbunjujuća jer je teško razlučiti da li je u pitanju moj stav ili ocena stanja
Pitanja su prilično beskorisna
Upitnik je veoma loše koncipiran i tehnički urađen, ne obrađuje suštinske probleme radnika u kulturi
Zamerka na obim upitnika
Ko je sastavljao ovaj upitnik? Ne dajte mu to da više radi.

Sledeći put želim da popunjavam upitnik koji je pisan ćiriličnim pismom
Zaglavlje je napisano ćirilicom, mogli ste i ceo upitnik štampati na srpskom! Ne treba se stideti kulturnog nasleđa, i upravo iz vašeg Zavoda očekujemo borbu za njegovo očuvanje
Ne koristite termin "edukacija" jer postoji mnogo lepši "obrazovanje"
Da li je "veoma mnogo" oksimoron?

Sporadično, zabeležili smo i primedbe na anonimnost upitnika, što smo već pomenuli. Primeri:

Dopada mi se ova anketa, ali mislim da nema smisla jer je ugrožena anonimnost. Ja sad ovo predajem sekretarici, a posle svi mogu da čitaju
Ne radi se o anonimnoj anketi, jer deo o opštim podacima otkriva anketirano lice

Pozitivni komentari uglavnom su se odnosili na podršku ovakvim i sličnim istraživanjima, kao i ocene da je anketa zanimljiva ili korisna. Smisao ovakvih istraživanja vezivao se za očekivanja od akcija koje će uslediti, uključujući i nova istraživanja koja bi radnicima pružila mogućnost da iznesu svoje stavove, a donosiocima odluka bi poslužila kao smernice za izradu strategija i planova. Takođe, ima i komentara koji izražavaju očekivanja da rezultati ankete značajno doprinose poboljšanju materijalnog položaja radnika i opštih uslova rada. Konačno, bilo je i pozitivnih ocena samog instrumenta za prikupljanje podataka, nasuprot prethodno navedenim primerima negativnih ocena. Ilustrativni primeri:

Podrška u inicijativi
Pozdravljam svaki oblik istraživanja u kulturi koja je od strane države prilično zapostavljena. Pojačaće i naše samopouzdanje
Pozdravljam ovu anketu i nadam se iskreno da idu bolji dani za sve ljude koji rade u kulturi
Retke su ankete ovog tipa, podržavam ih jer se sagledavanjem stanja u kulturi usmerava njen razvoj
Ovo je prvi put da neko postavlja pitanje zaposlenima u kulturi o promenama i mišljenjima
Odlična anketa!
Upitnik je veoma dobar, sumiranjem rezultata prevazići će se status quo u kulturi
Veoma mi se dopao ovaj upitnik jer ostavlja nadu da će u budućem periodu naša kultura makar malo krenuti sa mrtve tačke
Veoma sam zadovoljna načinom na koji je Ministarstvo kulture otpočelo svoj rad, uključujući i ovu anketu. Očekujem od preduzetih akcija radikalnu primenu

Veoma zanimljiva i korisna anketa	
Uživala sam radeći ovaj upitnik, nadam se da će on nešto promeniti u našoj svesti o kulturi i problemima radnika u njoj	
Uzeli ste mi vreme, nadam se da će rezultat biti pozitivan	
Vaš upitnik je odličan početak buduće saradnje ustanova kulture i viših institucija	
Smatram da je ovaj upitnik sve obuhvatio i zato sam vam zahvalan	
Drago mi je da neko pita šta mislim o kulturi	
Još ovakvih anketa sa preciznijim pitanjima, usko stručna	
Dobar upitnik! Korisna akcija!	
Dobro je da smo dobili anketu ove vrste. Ovo je prvi put u poslednjih 15 godina	
Izuzetno zadovoljna anketom, nisam imala prilike da se ranije susretnem sa nečim sličnim	
Fali vam mnogo pitanja, ali upitnik u celini nije loš, čak je i veoma dobar	
Hvala što ste nas udostojili bar toliko da saznate probleme i potrebe radnika zaposlenih u kulturi	
Anketa je veoma korisna, nadam se da će pokrenuti promenu statusa kulture, makar kao pokazatelj polazne osnove	
Anketa je profesionalno urađena i za pohvalu	
Ako dobro pamtim, nije bilo ovakvog, ni sličnog upitnika za potrebe zaposlenih u kulturi	
Nadam se da će ova anketa dati realno stanje u kulturi i kulturnoj politici Srbije i da će njeno objavljivanje imati realnog uticaja na kreiranje kulturne politike	
Nadam se da će ova anketa promeniti nešto u obezbeđivanju potrebne edukacije u ustanovama	
Možda bi trebalo svake godine sprovesti sličnu anketu	
Lepo od vas što ste uradili makar i ovako nešto	
Ispitivanje stavova zaposlenih u kulturi je konstantan proces	1

Osim komentarisanja upitnika i ankete, preostale 2/3 komentara (ili nešto manje od 20% ukupnog broja ispitanika) odnosili su se na razne teme. Pored eksplicitnih izjava da nemaju komentar („Nemam, šta mi vredi“, „Ja sam sitna riba u moru“ „Niko me ništa ne pita“, „Nemam, sve ste već pitali“ i sl), bilo je i komentara vezanih za specifične probleme unutar pojedinih delatnosti (stanje depoa, konzervatorskih radionica, biblioteke i dr.) ili unutar same ustanove (nezadovoljstvo komunikacijom sa direktorom ili kolegama). Ostali komentari uglavnom se tiču opštih problema, a neki su umesto na probleme usmereni na moguće resurse za razvoj sektora kulture. Na ovom mestu prikazaćemo samo neke tipične primere uslovno razvrstane po temama na koje se odnose.

Najpre treba pomenuti komentare koji se odnose na nepovoljan položaj zaposlenih i odnos prema sektoru kulture u društvu. Takođe, ima i iskaza koji eksplicitno naglašavaju odgovornost države za poboljšanje aktuelnog stanja. Primeri:

Ozbiljne zamerke na tretman kulture i posebno ponižavajući položaj zaposlenih u ovoj oblasti
Plate u kulturi bi trebalo da budu veće
Potrebno je više ulaganja u kulturu kao i predstavljanje svih ustanova kulture putem medija
Menjanje mentaliteta i loših naučenih i nasleđenih navika, poboljšanje materijalne situacije u profesionalnom i ličnom smislu
Više ulaganja u kulturu, bolje plate za zaposlene
Svaki radnik mora prvo da zadovolji svoje egzistencijalne potrebe da bi mogao biti efikasan u svojim kratkoročnim i dugoročnim ostvarenjima
Država mora više posvetiti pažnje kulturi i njenim ustanovama, i pored svih problema sa kojima se Srbija trenutno suočava, jer je kultura značajan faktor ozdravljenja nacije
Država bi trebalo da se potruži da obezbedi više novca za kulturu
Apel Ministarstvu kulture da poboljša materijalni položaj radnika u kulturi
Država bi trebalo da definiše strategiju razvoja kulture
Omogućite zaposlenima u kulturi bolju materijalnu situaciju i iskoristite na pravi način znanje vaših zaposlenih, posebno mladih
Neophodno je kroz širi društveni proces afirmisati kulturnu delatnost
Izuzetno niske posete i loši uslovi rada
Da se poveća plata u kulturi
Kultura je u Srbiji zaboravljena, a ulaganja su više nego simbolična

Posebno se izdvajaju komentari koji se tiču odnosa države i nižih instanci prema kulturi u unutrašnjosti Srbije.

Ministarstvo kulture bi trebalo da bude više povezano sa institucijama van Beograda
Vratite provinciji njen novac i dostojanstvo, i ne gledajte ko je učlanjen u koju partiju! Decentralizacija vlasti nije sprovedena. Beograd ubira sav novac, a provincija mora da se zadovolji minimalnim. Politika još uvek mnogo utiče na kulturu.
Potrebno je izvršiti kulturnu demetropolizaciju
Sve ovo gubi na važnosti ukoliko se ne promeni odnos lokalnih vlasti prema ustanovama kulture. U Srbiji postoji neravnopravnost između ustanova na lokalnom i republičkom nivou
Više para za kulturu, naročito za provinciju, a ne samo za Beograd
Da Ministarstvo za kulturu usmeri finansije prema unutrašnjosti. Počelo je dobro da se radi, ali potrebno je još

Neki komentari posebno se odnose na negativan uticaj stranačke pripadnosti na kulturu, a pre svega na kadrovsku politiku.

Politika je isuviše umešana u kulturne delatnosti
Ustanove kulture treba da vode stručni ljudi koji imaju znanja, a ne prema političkoj pripadnosti
Odstraniti politiku iz kulture i dozvoliti ljudima koji zaista vole svoj posao da pruže maksimum
Stanje u kulturi je očajno, kadrovska politika je tragična, uticaj političara je presudan, sistem edukacije je rđav

Bilo je i isticanja značaja donošenja opšteg zakona u kulturi, kao i posebnih zakona u pojedinim oblastima.

Pored edukacije neophodno je ojačati i definisati zakonsku regulativu vezanu za ustanove kulture
Neophodan nam je jasan i celovit zakon o kulturi na celoj teritoriji Srbije, koji će urediti i materiju o obavezama lokalne samouprave prema kulturnim institucijama
Neophodno je hitno donošenje zakona o kinematografiji
Što hitnije usvojiti zakon o pozorištu
Podhitno doneti zakon o zaštiti kulturnih dobara

Takođe, bilo je i komentara koji su se odnosili na značaj edukacije zaposlenih.

Permanentna edukacija je od neprocenjive važnosti za razvoj karijere
Potrebno je obezbediti više sredstava za stručno usavršavanje
Još uvek se održavaju skupovi na kojima se govori o potrebi da se sarađuje, da se tržišno razmišlja itd. Smatram da treba početi sa konkretnom edukacijom
Više stručnih putovanja i gostovanja stručnjaka
Organizovati češće naučne simpozijume radi okupljanja ljudi iz kulture, radi saznanja o novim tehnologijama...
Potrebno je omogućiti stručnjacima putovanja i posete srodnim ustanovama u zemlji
Potrebno je nastaviti edukativne programe i ukoliko je moguće proširiti oblasti edukacije iz određenih struka (igra, muzika, scena)

Neke sugestije su se odnosile na komunikaciju i saradnju sa inostranstvom – primenu stranih iskustava, ali i značaj promocije naše kulture u inostranstvu.

Prihvatiti standarde koji su se pokazali u razvijenim zemljama kao praktični i mogu se primeniti kod nas, kako bismo se uključili u globalnu mrežu i time postali deo sveta
Korenito promeniti sistem rada u ustanovama kulture, po uzoru na okolne zemlje (Mađarska, Austrija...)
Neophodno je odvojiti sredstva za stručna putovanja i studijske boravke u inostranim institucijama kulture
Naše kulturno nasleđe ima velike kapacitete da se predstavi na međunarodnom nivou, ali oni nisu racionalno iskorišćeni
Stvarati menadžere koji će vršiti promociju našeg stvaralaštva u zemlji i van nje

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Tokom realizacije projekta „Ljudski resursi u kulturi Srbije“ prikupljen je bogat materijal. Anketirano je 1946 ispitanika zaposlenih u 109 ustanova (iz Beograda, Novog sada, Subotice, Sombora, Kragujevca, Užica, Niša, Bora i Majdanpeka), a upitnik je imao 121 pitanje.

Nakon prvih analiza, koje su prikazane u ovom izveštaju, možemo da istaknemo nekoliko zaključaka i sugestija za dalje aktivnosti.

Ohrabruje nalaz da i pored toga što većina (65%) daje nepovoljne opšte ocene aktuelnog stanja u sektoru kulture, takođe većinski (54%) zastupljeni su optimisti po pitanju procene stanja u narednom periodu, a pritom se odgovornost za poboljšanje ne pripisuje samo državi i rukovodiocima, već i zaposlenima (iako u nešto manjoj meri). Resursi za unapređenje opšteg stanja u kulturi uglavnom se vezuju za tehnološki razvoj i strana iskustva, dok se nepovoljan uticaj u najvećoj meri pripisuje materijalnoj osnovi sektora, političkoj situaciji i kulturnoj politici. Saradnja sa nevladinim i privrednim sektorom ocenjuje se kao nedovoljno razvijena, ali značajna. Ovo poslednje treba posebno istaći, jer se postavlja pitanje u kojoj meri je zabeleženo pripisivanje odgovornosti (posebno samima sebi) u korelaciji sa stvarnim mogućnostima i spremnošću na angažman. Već smo u nekim ranijim istraživanjima⁴ utvrdili da i predstavnici velikih kompanija ocenjuju svoju saradnju sa institucijama kulture znatno slabije razvijenom od saradnje sa sportskim

⁴ Istraživanja iz oblasti kulturne politike, realizovana u Zavodu za proučavanje kulturnog razvitka posle 2000. godine, navedena u prilogu"

klubovima i pojedincima. Tada je naglašeno da je osnovni problem ne samo nedostatak inicijative od strane ustanova kulture, već i odsustvo planiranja i blagovremenog obraćanja potencijalnim sponzorima koji zapravo imaju planirani deo budžeta za podršku sportskih i kulturnih programa, ali i definisane datume za donošenje odluka s tim u vezi. Prema njihovom iskustvu, pozivi za podršku kulturnih i umetničkih projekata obično se upućuju od strane relizatora neposredno pre početka realizacije što samo slučajno može biti usklađeno sa vremenskim okvirom sponzora. Rezultati iz ovog istraživanja ukazuju na relativno nisku zastupljenost edukativnih programa iz oblasti marketiga i odnosa sa javnošću, a posebno programa razvoja veština za pribavljanje novca iz alternativnih izvora – uveliko odomaćenog naziva *fundraising*.

Pozitivan nalaz je svakako to što je većina zaposlenih zadovoljna svojim zaposlenjem, i to pre svega vrstom posla, a zatim i dostupnošću kulturnih sadržaja i komunikacijom sa kolegama. Većina takođe ističe da je ponosna što radi u toj ustanovi. Očekivano, najčešće je isticano nezadovoljstvo materijalnim aspektima posla – pre svega platom, s tim što ta pojava ne mora nužno biti vezana samo za sektor kulture, nego za državni sektor uopšte, a zatim sledi nezadovoljstvo tehnološkom opremljenošću i radnim prostorom. Što se tiče mera za povećanje motivacije, tek svaki treći ispitanik navodi da se neke mere preduzimaju – najčešće novčana stimulacija, a zatim i omogućavanje učešća u edukativnim programima ili u posebno stimulativnim poslovima (razvojni projekti, projekti koji omogućavaju dodatnu zaradu ili napredovanje i sl). Iako je uglavnom reč o pozitivnim primerima novčane stimulacije, pominju se i neadekvatne primene ove mere – nagrađivanje svih zaposlenih bez obzira na učinak ili nagrađivanje samo privilegovanih pojedinaca. Pošto je u ustanovama kulture češće reč o zaposlenjima

bez mogućnosti napredovanja – svega četvrtina ispitanika, i to uglavnom sa višim nivoima obrazovanja, povoljno procenjuje mogućnost napredovanja u ustanovi u kojoj su zaposleni – ova mera stimulacije ima ograničenu primenu. Većina (2/3 ispitanika) ipak navodi da se u njihovim ustanovama ne preduzimaju nikakve mere za povećanje motivacije i to uglavnom obrazlažu negativnom kritikom rukovodstva – nezainteresovanošću ili nestručnošću rukovodstva, neadekvatnom organizacijom poslova, dominacijom ličnih interesa i nebrigom za radnike. O nedovoljno razvijenom menadžmentu ljudskih resursa na institucionalnom nivou govori i podatak da su ocene kvaliteta međuljudskih odnosa, pa i timskog rada, podeljene. Osim toga, mogućnosti stručnog usavršavanja su češće ocenjene negativno nego pozitivno, a oko 1/2 ispitanika procenjuje da njihovi profesionalni kapaciteti nisu dovoljno iskorišćeni. Uz to, edukativni programi iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa zastupljeni su u najmanjoj meri (oko 37% ispitanika procenjuje da je ova oblast značajna za obavljanje posla kojim se bave, a svega 12% je pohađalo neke edukativne programe s tim u vezi).

U sektoru kulture, informacione tehnologije zauzimaju značajno mesto kao faktor od uticaja na obavljanje posla. Većina taj uticaj ocenjuje pozitivno. Takvu ocenu češće daju oni sa višim nivoima obrazovanja, mada ocena ima veze i sa vrstom posla. S obzirom na značaj ove teme za zaposlene u kulturi, a i značaj za naš dugoročni projekat razvoja informacionog sistema e-Kultura, detaljnije analize ovog segmenta istraživanja, komparacije sa prethodnim istraživanjima i planove za naredne aktivnosti s tim u vezi prikazaćemo u posebnom izveštaju. Na ovom mestu istaćićemo samo to da 78% ocenjuje da im je računar potreban za obavljanje posla i rado ga koristi, ali je nešto manje (68%) onih koji zaista i koriste računar prilikom obavljanja svakodnevnih poslova – ovo ukazuje na

jedan manji udeo (10%) onih kojima je računar potreban, a nemaju ga na radnom mestu. Značajan uticaj informacionih tehnologija potvrđuje i nalaz da su programi obuke za rad na računaru najzastupljeniji (čak 60% ispitanika pohađalo je neki program iz ove oblasti).

U vezi sa edukativnim programima i stručnim skupovima treba pomenuti i da oko 1/2 ispitanika nije prisustvovala ovakvim programima i da se najčešći razlog odnosi na nedostatak ponude s obzirom na posao kojim se bave. Da postoji nesklad između ponude ili dostupnosti, s jedne strane, i zainteresovanosti, s druge strane, govori i nalaz da je 85% ispitanika zainteresovano za stručne skupove a 89% za edukativne programe - s tim što zainteresovanost opada sa godinama starosti, odnosno radnog staža. Predlozi edukativnih programa, očekivano, specifični su s obzirom na vrstu posla ili tip ustanove u kojoj su ispitanici zaposleni, pa detaljnije analize ima smisla uraditi posebno za svaku od njih i prikazati u narednim tematskim izveštajima. Posmatrano na celokupnom uzorku, najčešće se pominju teme iz oblasti informacionih tehnologija, marketinga i odnosa sa javnošću, menadžmenta (projektima, ustanovama, ljudskim resursima), kao i razne druge teme iz oblasti kulturne politike. Treba imati u vidu i indicije da dostupnost odgovarajućih edukativnih programa predstavlja i svojevrsan motivacioni faktor, te da ima uticaj i na povećanje zadovoljstva poslom.

Zabeležili smo izvesno neslaganje u oceni značaja ovakvih i sličnih istraživanja. Odbijanja učešća u anketi nisu sistemastki praćena i izostaje podatak o razlozima, ali se na osnovu negativnih komenatara na anketu (nešto manje od 4% ispitanika) može pretpostaviti da se ti razlozi uglavnom odnose na negativne stavove ili u najboljem slučaju nezaintersovanost za ankete ovog tipa, jer se procenjuje da nema neposredne lične ili druge koristi.

Javlja se ocena da rezultati ankete neće biti primenjeni u praksi ili čak da podaci neće biti objavljeni, a možda ni obrađeni – takvi stavovi obično se potkrepljuju iskustvom učešća u nekim anketama čije rezultate ispitanici nikada nisu dobili niti su primetili bilo kakve promene u praksi nakon ankete. Ima i komentara koji ispoljavaju nezadovoljstvo kadrovskom politikom i ponašanjem rukovodilaca na institucionalnom nivou ili na nivou lokalnih i republičkih organa uprave. Pod praktičnom primenom rezultata ankete neretko se podrazumeva povećanje plata zaposlenih, kao i izdvajanje državnog budžeta za ustanove kulture. Ohrabruju komentari kojima se ističe značaj anketa kao načina da radnici iskažu svoje stavove kako bi se i na taj način sagledale potrebe zaposlenih i stanje u kulturi i u skladu s tim usmeravao razvoj.

Osim već pomenutih komentara u vezi sa istraživanjem, analiza otvorenih komentara ukazuje na potrebe zaposlenih da posebno istaknu različite vrste problema i predlože neke pravce razvoja. Pošto smo već prikazali tipične primere, na ovom mestu navešćemo samo teme na koje su se problemi i predlozi odnosili: (1) ističe se nepovoljan položaj zaposlenih, pre svega materijalni; (2) naglašava se potreba za unapređenjem pozicioniranosti kulture u društvu i posebno u medijima, ali se ne navode i konkretne mere i odgovornosti kulturnih aktera; (3) uloga države / Ministarstva kulture vezuje se za zakonodavstvo (donošenje opšteg i posebnih zakona u kulturi), definisanje strategija, povećanje budžetskih sredstava za kulturu (opšte je slaganje da se nedovoljno izdvaja za kulturu u odnosu na druge sektore u društvu, a ispitanici iz unutrašnjosti Srbije pritom imaju utisak da se neopravdano više novca ulaže u ustanove kulture u Beogradu nego u ostatak Srbije); (4) posebno se izdvajaju komentari u vezi sa potrebom unapređenja kadrovske politike i zaštite od stranačkih uticaja; (5) i konačno, ističe

se značaj raznih vidova stručnog usavršavanja i unapređenja delatnosti uopšte, a s tim u vezi i intenziviranje komunikacije i saradnje sa inostranstvom.

Na osnovu navedenih nalaza, formulisali smo i odgovarajuće sugestije:

- Zavod za proučavanje kulturnog razvitka treba da doprinese uspostavljanju prakse kontinuiranih istraživanja i unapređenju odnosa zaposlenih u kulturi prema istraživanjima kao obliku komunikacije i načinu spoznaje i praćenja definisanih pojava – ovo podrazumeva, pre svega, unapređenje kvaliteta komunikacije između realizatora istraživanja i učesnika u istraživanju (obavezno dostavljanje rezultata, negovanje poverenja, osiguranje anonimnosti i sl), ali i organizovanje aktivnosti usmerenih na podizanje odgovornosti i svesti zaposlenih u državnim ustanovama kulture koji imaju profesionalnu obavezu da daju doprinos sagledavanju i poboljšanju opšteg stanja u kulturi
- Unaprediti komunikaciju kulturnih aktera na različitim nivoima putem istraživačkog procesa – osim javnog karaktera rezultata ankete, oni će biti posebno dostavljeni Ministarstvu kulture kao instituciji koja je projekat podržala, a Zavod za proučavanje kulturnog razvitka kao istraživačka ustanova treba da razvija savetodavnu i posredničku ulogu u ovom procesu komunikacije
- Pošto zaposleni ističu značaj komunikacije sa kolegama, treba razvijati aktivnosti usmerene na umrežavanje radnika u kulturi – s obzirom na pozitivne stavove prema tehnološkom razvoju i primeni kompjutera u svakodnevnoj praksi, Internet je pogodan medij
- Od Ministarstva kulture, zaposleni u kulturi očekuju angažman u vezi sa povećanjem budžeta za kulturu,

donošenje odgovarajućih zakona i strategija, ali i doprinos unapređenju kadrovske politike

- Potrebno je organizovati edukativne programe koji bi doprineli povećanju udela sredstava iz alternativnih izvora finansiranja, a osim toga ustanovljena je potreba za programima iz oblasti marketinga i odnosa sa javnošću
- Za rukovodioce je posebno značajno organizovati edukativne programe iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa
- Dugoročno, trebalo bi razvijati praksu povezivanja istraživačkog i edukativnog procesa – organizovati edukativne programe u skladu sa identifikovanim potrebama, evaluirati edukativne programe i pratiti njihov uticaj na kvalitet obavljanja posla
- S obzirom na bogat materijal prikupljen tokom realizacije ove ankete, kao i izražene specifičnosti pojedinih profesija i grupa ustanova, moguća je dalja eksploatacija podataka i to na sledeće načine:
 1. detaljnije analize određenih segmenata za definisane grupe – posebno dela koji se odnosi na predloge edukativnih programa
 2. komparativne analize s obzirom na situaciju u zemljama iz regiona i razvijenim zemljama
 3. analize za pojedinačne ustanove (posebno segmenta o zadovoljstvu poslom), a one bi se mogle upotpuniti i dodatnim individualnim ili grupnim intervjuima koji bi produbili pojedine teme – na ovaj način, u komunikaciji sa nezavisnim istraživačima, zaposleni bi bili slobodniji, a nadležni u ustanovama dobili bi potpuniji uvid o problemima unutar ustanove i mogućim načinima rešavanja.

Naredna istraživanja treba koncipirati tako da se obavi evaluacija odgovarajućih segmenta, ali i da se prodube pojedine teme.

**Aktivnosti Zavoda za proučavanje kulturnog razvitka
od značaja za projekat
*Ljudski resursi u kulturi Srbije***

Zavod za proučavanje kulturnog razvitka je jedinstveni istraživački i dokumentacioni centar u Srbiji. Zavod je osnovala Narodna Skupština Republike Srbije 1967. godine i od tada u njemu je realizovano više od 200 projekata iz oblasti kulture i medija, održani mnogi naučni skupovi, predavanja, tribine, debate, radionice.

Navešćemo samo neke projekte koji su posredno ili neposredno povezani sa našim predlogom *Ljudski resursi u kulturi Srbije*. Najpre ćemo objasniti vezu novijih projekata sa našim predlogom, a zatim ćemo navesti projekte realizovane u Zavodu u periodu 1967-1990, da bi se jasnije uočio diskontinuitet rada u oblasti ljudskih resursa (koji je najviše uticao na trenutno stanje u ovoj oblasti) i potreba za početkom kontinuiranog praćenja stanja u ovom domenu.

Aktuelni projekti

Od aktuelnih projekata Zavoda, izdvojili smo nekoliko koji su uticali na definisanje predloga projekta *Ljudski resursi u kulturi Srbije*.

- *e-Kultura*

e-Kultura koristićemo kao oznaku jednog od najvećih zavodskih poduhvata koji se decenijama razvijao u skladu sa tehnološkim mogućnostima – objedinjavanje podataka o institucijama kulture u Srbiji. Ideja se javila dosta davno, ali je tehnologija uticala na izbor rešenja. Sedamdesetih i osamdesetih godina, ideja se razvijala u okviru projekta *Atlas kulture Srbije* – vizuelna enciklopedija kulture i kulturnih delatnosti. Od 2000. do 2003. godine, snimali smo stanje u institucijama u okviru projekta *Geokulturna karta Srbije* – elektronska baza podataka o institucijama kulture. Tokom 2004. godine, započeli smo pripreme za projektovanje održive baze podataka o institucijama kulture u skladu sa novim tehnologijama pod radnim nazivom *e-Kultura Srbije*.

U ovom trenutku, raspoložemo pregledom podataka o materijalnim i ljudskim resursima, pravnim aktima, programskim aktivnostima i publici/korisnicima. Pošto nam je namera da navedene oblasti proširujemo u skladu sa razvojem drugih projekata, a kadrovi su ključni potencijal za razvoj delatnosti, plan je da se projekat *Ljudski resursi u kulturi Srbije*

razvija u pravcu integracije sa *e-Kulturom*. *e-Kultura* se trenutno nalazi u fazi projektovanja održivog sistema razmene informacija u kulturi. U ovom trenutku, svim zainteresovanim institucijama kulture omogućeno neposredno ažuriranje podataka u adresu putem Interneta. Detaljnije informacije o projektu, kao i Internet adresar institucija kulture dostupni su na www.e-kultura.net.

- Kultura u lokalnim zajednicama

U periodu 2001-2004, Euroepan Cultural Foundation & ECUMEST Assotiation, u okviru Policies for Culture Programme, supported dva projekta koje Zavod realizovao sa partnerima iz nevladinog sektora: *First steps towards Cooperation and dialogue in building effective local cultural policies in Serbia* kada su sprovedeni grupni intervjui sa zaposlenima u kulturi i slobodnim umetnicima iz Kragujevca, Sombora, Užica i Šapca, i *Strategic Development of Suburbia Culture* kada su obavljeni grupni intervjui sa zaposlenima u Beogradu i prigradskoj opštini Obrenovac. Jedan od ključnih problema koji su istakle sve fokus-grupe odnosio se na kadrovsku politiku – procedure zapošljavanja, raskorak između načina obavljanja posla i savremenih modela komunikacije, slabu motivaciju za rad. Ove nalaze podržava i projekat dr Vesne Đukić Dojčinović *Cultural policy in Serbia 1989-2001* realizovanog 2002-2003. godine u partnerstvu sa Zavodom za proučavanje kulturnog razvitka i Fakultetom dramskih umetnosti Univerziteta u Beogradu, uz finansijsku podršku Fonda za otvoreno društvo, Ministarstva kulture Republike Srbije i Skupštine grada Beograda (<http://www.policy.hu/djukic/reports.htm#act1>). i Time smo dobili empirijsku argumentaciju za formulisanje problema projekta *Ljudski resursi u kulturi Srbije*.

Pregled projekata Zavoda iz perioda 1967-1990.

Prema podacima iz naše biblioteke, u periodu od 1967. do 1990. godine, u Zavodu za proučavanje kulturnog razvitka, realizovano je blizu 200 istraživačkih projekata iz oblasti kulture za domaće i strane naručioce. Izdvojili smo pregled projekata iz nekoliko tematskih oblasti bliskih temi našeg projekta *Ljudski resursi u kulturi*.

I Zaposleni

1. Kadrovi u kulturnim i umetničkim ustanovama i organizacijama (1967). Naručilac: Zajednica kulture Srbije. Publikacija: *Kadrovi u kulturnim i umetničkim ustanovama i organizacijama u Srbiji* / Grupa autora, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1967.

2. Stipendiranje umetnika i kulturnih radnika (1968). Naručilac: Zajednica kulture Srbije. Publikacija: Stipendiranje umetnika i kulturnih radnika iz Srbije / M. Nikolić, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1968.
3. Kadrovi u kulturi SR Srbije (1974). Naručilac: Republička zajednica kulture. Publikacija: *Kadrovi u kulturi SR Srbije* / R. Rosandić, D. Grbić, V. Grečić, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1974.
4. Stanje i problemi u kadrova u kulturi (1978). Naručilac: Republička zajednica kulture. Publikacija: *Stanje i problemi u kadrova u kulturi sa predlogom mera* / M. Ivanišević, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1978.
5. Kadrovi u kulturi Srbije (1979-1980). Naručilac: Republička zajednica kulture i Skupština SR Srbije. Publikacija: *Kadrovi u organizacijama udruženog rada u Srbiji 1978* / M. Ivanišević, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1980.
6. Kadrovi u kulturi Beograda (1979). Naručilac: SIZ kulture Beograda. Publikacija: *Zaposleni u kulturnim delatnostima Beograda* / M. Ivanišević, R. Rosandić, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka 1979.

II Program obuke kadrova

7. Program usavršavanja kadrova iz zemalja u razvoju u oblasti kulture u našoj zemlji (1981-1983). Naručilac: Jugoslovenska komisija za saradnju sa UNESKO-m, Jugoslovenski zavod za međunarodnu saradnju, Republička zajednica kulture
Publikacije:
 - *Training Program for Cadres from the Developing Countries in Cultural Institutions of Serbia (Yugoslavia)*, Belgrade: Center for Studies in Cultural Development, 1983
 - *Programme de formation a realiser dans les etablissement culturels de Serbie (Yugoslavie) a l'intention du personnel des pays en voie de developpement*, Belgrade: Institut de recherches du developpement culturel, 1983
 - *Handbook for INDOC Culture Centers* / Svetlana Ljuboja, Miroslav Tuđman, Belgrade: Center for Studies in Cultural Development, 1990.

III Kultura i obrazovanje

8. Usmereno obrazovanje i zanimanja u kulturi (1981-1985). Naručilac: Republička zajednica kulture
9. Nomenklatura zanimanja u kulturi (1982-1985). Naručilac: Republička zajednica kulture i Republički zavod za unapređenje vaspitanja i obrazovanja

IV Umetnici/stvaraoci

10. Položaj i uloga umetničkih udruženja danas (1968-1969). Naručilac: Republička zajednica kulture Srbije. Publikacija: *Položaj i uloga umetničkih udruženja u SR Srbiji* / M. Ivanišević, R. Mikašinović-Grujić, M. Nemanjić, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1969.
11. Položaj i status slobodnih umetnika (1969). Naručilac: Republička zajednica kulture Srbije. Publikacija: *Društveni položaj slobodnih umetnika* / V. Jokić, S. Pavićević, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1969.
12. Društveni i materijalni položaj likovnih umetnika (1972-1975). Naručilac: Beogradska zajednica kulture i Republička zajednica kulture. Publikacija: *Društveni i materijalni položaj likovnih umetnika* / Grupa autora, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1975.
13. Materijalni položaj muzičkih umetnika (1974-1975). Naručilac: Republička zajednica kulture Srbije. Publikacija: *Materijalni položaj muzičkih umetnika, kompozitora, solista i orkestarskih umetnika* / V. Ikonomova, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1975.
14. Društveno-ekonomski položaj samostalnih umetnika (1975-1976). Naručilac: SIZ kulture Beograda. Publikacija: *Društveno-ekonomski položaj radnih ljudi koji ličnim radom, samostalno, u vidu zanimanja, obavljaju umetničku ili drugu kulturnu delatnost* / M. Nemanjić i drugi, Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, 1976.