



Co-funded by
the European Union



Alliance for a Net Positive Performing Arts Sector

**Alliance for a Net Positive
Performing Arts Sector Evaluation**

**Bericht zur Analyse des
Arbeitsmarktbedarfs**

Pearle* – Live Performance Europe

Document Information

Titel des Projekts	Alliance for a Net Positive Performance Arts Sector
Projekt-Akronym	INSPIRE
Programm:	ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO- ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO-EDU-ENTERP
Projekt Number:	101139932
Datum des Beginns	01/01/2024
Datum der Beendigung	31/12/2026
Arbeitspaket (AP):	Work Package 2: Labour Market Needs Analysis and Development of an ESCO Competence Package
Verwandte AP's:	WP1, WP3, WP4, WP5
Federführende Organisation:	Pearle* - Live Performance Europe
Autoren:	Lead researcher: Dr Matina Magkou With the contribution of Randell Greenlee
Verbreitungsgrad:	Öffentlich
Dokument Name:	Bericht zur Analyse des Arbeitsmarktbedarfs – Europäischer Bericht
Typ:	R – Document, report
No Deliverable	D2.1



Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der EACEA wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für sie verantwortlich gemacht werden.

Disclaimer

Die Informationen, Dokumentationen und Abbildungen in diesem Dokument wurden vom HyPro4ST-Projektkonsortium im Rahmen der EU-Finanzhilfvereinbarung 101056300 verfasst und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Kommission wider. Die Europäische Kommission haftet nicht für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.

Dieses Dokument enthält unveröffentlichte Originalarbeiten, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben. Bereits veröffentlichtes Material und die Arbeit anderer wurde durch entsprechende Zitate oder Zitate oder beides anerkannt. Die Vervielfältigung ist unter Angabe der Quelle gestattet.

Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen. Die alleinige Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Copyright message (only for public reports)

Dieser Bericht ist, sofern er nicht vertraulich ist, unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) lizenziert; eine Kopie ist hier erhältlich: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Dokumentenhistorie (nur größere Änderungen an der Dokumentenstruktur)

Version	Date	Submitted by	Reviewed by	Notes
VER0	25/07/2024	Pearle*	UoP, STEPP	
VER1	29/07	Pearle*		Final version, updated after peer review
VER3	29/08/2024	AOETHG		German Translation

Document location

The latest version of this controlled document is stored in Basecamp.



Gender-Hinweis

In der vorliegenden Arbeit wird darauf verzichtet, bei Personenbezeichnungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Die männliche Form gilt in allen Fällen, in denen dies nicht explizit ausgeschlossen wird, für beide Geschlechter.



Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	1
2.	Einleitung zum europäischen Bericht	1
3.	Der europäische Rahmen: Beschäftigungstrends im Sektor Darstellende Kunst und EU-Leitlinien und -Initiativen für die allgemeine und berufliche Bildung	3
3.1.	Beschäftigungssituation im Bereich der Darstellenden Kunst in Europa	3
3.2.	Europäische Regulierungsrichtlinien und -initiativen	4
4.	Methodik	5
4.1.	Primäre quantitative Studie: Der Fragebogen	6
4.1.1.	Profil der Fachleute für Darstellende Kunst	7
4.2.	Qualitative Primärforschung: die Fokusgruppen/ Interviews	12
4.3.	Qualitative Zweitanalyse: die Recherche am Schreibtisch	14
5.	Ergebnisse des Fragebogens	14
5.1.	Findings in relation to green skills	15
5.2.	Ergebnisse in Bezug auf die digitalen Fähigkeiten	20
5.3.	Ergebnisse in Bezug auf unternehmerische/ Resilienz bezogene Fähigkeiten	23
5.4.	Ergebnisse in Bezug auf die sogenannten Soft Skills (Sozial Kompetenzen)	27
5.5.	Ergebnisse in Bezug auf die Anforderungen der Befragten	30
6.	Erkenntnisse aus den Fokusgruppe	34
6.1.	Ergebnisse in Bezug auf ökologische Kompetenzen	34
6.2.	Ergebnisse in Bezug auf die digitalen Fähigkeiten	36
6.3.	Ergebnisse in Bezug auf unternehmerische/resiliente Fähigkeiten	37
6.4.	6.4 Ergebnisse in Bezug auf die sozialen Kompetenzen (Soft Skills)	38
7.	Schlussfolgerungen aus der Sekundäranalyse	38
7.1.	Berufsbildung (VET) und Hochschulbildung (HE)	39
7.2.	Bestehende Programme mit Bezug zu den Berufen in INSPIRE	40
7.2.1.	Künstlerischer Leiter	40
	Erwähnte Qualifikationen:	40



Kulturverwaltung/Kulturmanagement/Kunstmanagement und -verwaltung/Künstlerische Leitung	41
7.2.2. Facility Manager (Darstellende Kunst)	41
Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien	41
7.2.3. Performance Produktion Management-Anwendung: Der Produktionsleiter	41
Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien	41
7.2.4. 7.2.4 Anwendung Bühnenbildner: Bühnenbildner/Kulissenbauer	42
Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien	42
7.2.5. Regisseur	42
Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien	42
7.2.6. Theatertechniker	42
Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien	43
7.2.7. Nachhaltigkeitsmanager für Darstellende Kunst	43
8. Übersicht von bewährten Ausbildungsmöglichkeiten	43
9. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	49
9.1. Schlussfolgerungen	49
9.2. Handlungsempfehlungen	53
10. Referenzen	55
11. ANHÄNGE	57
Annex I – Methodological tools (questionnaire, script for focus groups, desk research guidelines and national report template guide)	57
Annex II – National report for Austria	57
Annex III – National report for Belgium	57
Annex IV – National report for Greece	57
Annex V – National report for Italy	57
Annex VI – National report for Spain	57
Annex VII – Desk research from Germany	57
Annex VIII – European Competences Framework / Qualifications	57

Tabelle der Graphiken

Figure 1 Berufliche Situation der Befragten aus dem Bereich der Darstellende Kunst	7
Figure 2 Berufliche Situation der Befragten aus dem Bereich der Darstellende Kunst je Land	8
Figure 3 Berufsprofil der Befragten aus dem Bereich Darstellende Kunst	9
Figure 4 Altersgruppe der Befragten aus dem Bereich Darstellende Kunst	10
Figure 5 Geschlecht der Befragten aus dem Bereich Darstellende Kunst	10
Figure 6 Berufliche Situation der befragten Lehrkräfte/Ausbilder für Darstellende Kunst	11
Figure 7 Anzahl der Studenten/ Auszubildenden pro Jahr für Bildungseinrichtungen für Darstellende Kunst.....	11
Figure 8 Altersgruppe der Befragten im Bereich Darstellende Kunst und Ausbildung	12
Figure 9 Geschlecht der Befragten im Bereich der Ausbildung für Darstellende Kunst	12
Figure 10 Wichtigkeit grüner Fähigkeiten und Kompetenzen nach Meinung der Befragten	15
Figure 11 Ausmaß, in dem die Befragten der Meinung sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese Fähigkeiten beherrschen	16
Figure 12 Ausmaß, in dem die Befragten der Meinung sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese Fähigkeiten beherrschen je Land	16
Figure 13 Erforderliche grüne Kompetenzen in Bezug auf das Berufsprofil	17
Figure 14 Gründe für Schwierigkeiten bei der Einführung von Nachhaltigkeitspraktiken	18
Figure 15 Wichtigkeit der Einführung eines Nachhaltigkeitsprofils in Organisationen der Darstellenden Kunst.....	18
Figure 16 Organisationen mit einem bestehenden Berufsprofil, die für Nachhaltigkeit verantwortlich sind, unter den Befragten	19
Figure 17 Meinungen der Befragten zur Bedeutung der verschiedenen Komponenten, die ein „Nachhaltigkeitsmanager“ in der Branche der Darstellenden Kunst benötigt.....	20
Figure 18 Bedeutung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen nach Einschätzung der Befragten	21
Figures 19 Ausmaß, in dem die Befragten der Meinung sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese digitalen Fähigkeiten beherrschen.	22
Figure 20 Erforderliche digitale Kompetenzen in Bezug auf das berufliche Profil.....	23



Figure 21 Gründe für Schwierigkeiten bei der Einführung digitaler Arbeitsweisen	23
Figure 22 Bedeutung von unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten und Kompetenzen nach Ansicht der Befragten	24
Figure 23 Ausmaß, in dem die Befragten der Ansicht sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten beherrschen	25
Figure 24 Ausmaß, in dem die Befragten der Ansicht sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten beherrschen je Land	25
Figure 25 Erforderliche unternehmerische Fähigkeiten/ Resilienz in Bezug auf das berufliche Profil	26
Figure 26 Gründe für Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung unternehmerischer/Resilienz bezogener Fähigkeiten	27
Figure 27 Importance of soft skills and competences for performing arts professionals according to respondents	27
Figure 28 Inwieweit sind die Befragten der Meinung, dass Fachleute für Darstellende Kunst Sozialkompetenzen beherrschen?	28
Figure 29 Inwieweit sind die Befragten der Meinung, dass Fachleute für Darstellende Kunst Sozialkompetenzen beherrschen je Land?	28
Figure 30 Erforderliche Soft Skills in Bezug auf das berufliche Profil	29
Figure 31 Hauptgründe für die Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung von Sozialkompetenzen	30
Figure 32 Ausmaß, in dem die Befragten über grüne, digitale, unternehmerische/resiliente und soziale Kompetenzen verfügen	31
Figure 33 Ausmaß, in dem die Befragten eine Schulung in den Bereichen „Grün“, „Digital“, „Unternehmerisch/ Resilienz“ und „Soft Skills“ für ihre berufliche Entwicklung interessant und wertvoll finden	31
Figure 34 Art der Ausbildung, die für die Entwicklung ökologischer Kompetenzen am wichtigsten ist..	32
Figure 35 Type of training considered most relevant for cultivating digital skills	32
Figure 36 Art der Schulung, die für die Entwicklung unternehmerischer/resilienter Fähigkeiten am wichtigsten ist	33
Figure 37 Die Art der Ausbildung, die für die Entwicklung von Soft Skills am wichtigsten ist.....	33
Figure 38 Anzahl der Schüler in der Sekundarstufe II der beruflichen Erstausbildung (ISCED 3) als	

Prozentsatz aller Schüler der Sekundarstufe II. (Berechnungen des Cedefop auf der Grundlage von Eurostat-Daten, UOE-Datenerhebung zur formalen Bildung - 2021) 39

Figure 39 Zahl der eingeschriebenen Studierenden im Tertiärbereich nach ISCED-Stufen, 2020/2021 (x1.000) 40

Figure 40 Das Modell der bereichsübergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen 52



1. Zusammenfassung

Das ERASMUS+ Programm INSPIRE zielt darauf ab, die **grünen, digitalen, unternehmerischen Fähigkeiten**, sowie die Soft Skills und Resilienz von bestehenden und zukünftigen **Produktionsleitern, Bühnenbildnern, künstlerischen und Regisseuren, Facility Managern und Bühnentechnikern** des Sektors der Darstellenden Kunst zu verbessern und die Fachkräfte der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung auf ganzheitliche und innovative Weise weiterzubilden, damit dieser Sektor als Antriebskraft und Impulsgeber einer nachhaltigen Entwicklung in Europa und darüber hinaus fungieren kann.

Zur Entwicklung einer Reihe von Ausbildungsinstrumenten und zur Ermittlung der richtigen Ansätze für die Aus- und Weiterbildung von Fachleuten der Darstellenden Kunst wurde in allen Partnerländern (Österreich, Belgien, Griechenland, Italien, Spanien) eine Arbeitsmarktbedarfsanalyse durchgeführt, um die Bedürfnisse der Fachleute zu ermitteln und den aktuellen Stand der Situation zu beschreiben.

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der nationalen Untersuchungen zusammen und stellt sie den Ergebnissen der Experten auf europäischer Ebene gegenüber. Er enthält Einzelheiten über die Methodik der Datenerhebung und -analyse. Der Hauptteil des Berichts enthält die Ergebnisse eines europaweiten, aber länderspezifischen Fragebogens, der von **235 Fachleuten und Lehrende/Ausbildern aus dem Bereich der Darstellenden Kunst** (fast 50 pro Land) ausgefüllt wurde. Dieser quantitative Ansatz wurde durch eine qualitative Methodik auf zwei Ebenen ergänzt. Zum einen führte jeder Partner eine Reihe von **Fokusgruppen und Interviews** auf nationaler Ebene durch, zum anderen wurde eine Sekundärforschung in Bezug auf Dokumente und online verfügbare Informationen zu den verschiedenen Qualifikationen für jedes der im Projekt angesprochenen Berufsprofile durchgeführt. Die Identifizierung **bestehender bewährter Verfahren** in den Partnerländern ergänzt den Bericht.

Am Ende dieses Berichts werden mehrere Schlussfolgerungen und Empfehlungen auf der Grundlage der Forschungsergebnisse angeführt. Es ist klar, dass die Fachleute der Darstellenden Kunst und die Ausbilder der Meinung sind, dass alle Kategorien von Fähigkeiten für den heutigen Arbeitsmarkt im Bereich der Darstellenden Kunst notwendig sind. Es besteht eine klare Nachfrage nach der Kultivierung von **Soft Skills und unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten** für alle Berufskategorien und die Bereitschaft der Fachleute des Sektors, lebenslanges Training zu diesen Themen zu absolvieren. **Grüne Kompetenzen** und die Notwendigkeit eines **Nachhaltigkeitsmanagers** wurden ebenfalls von vielen unserer Befragten hervorgehoben, dennoch wird dies immer noch als eine technische Fähigkeit angesehen, die bestimmte Personen entwickeln sollten, und nicht als ein Ethos/Haltung und Kompetenz, die von allen Fachleuten angenommen wird. Spezialisierte digitale Fähigkeiten sind bei den Fachleuten der darstellenden Künste sehr gefragt, dennoch betonen die Befragten den Bedarf an Kompetenzen für grundlegende digitale Kommunikations- und Kollaborationswerkzeuge.

Bei der Auswertung wurde deutlich, dass der derzeitige Rahmen für Bildung und lebenslanges Lernen nicht dem Qualifikationsbedarf der Fachleute und den Anforderungen des Marktes entspricht. Es wurden zwar einige Ausnahmen ermittelt, die als bewährte Praktiken angesehen werden können, dennoch müssen weitere Ressourcen investiert werden, um die Fortbildung der derzeitigen und künftigen Fachkräfte der Darstellenden Kunst zu gewährleisten.

2. Einleitung zum europäischen Bericht

Dieser Bericht ist Teil des Erasmus-Projekts INSPIRE - Alliance for a Net Positive Darstellende Kunst Sector. Das Projekt INSPIRE zielt darauf ab, die grünen, digitalen, unternehmerischen Fähigkeiten, sowie Soft Skills und die Resilienz von bestehenden und zukünftigen Produktionsleitern, Bühnenbildnern, künstlerischen Leitern und Regisseuren, Facility Managern und Bühnentechnikern des Sektors Darstellende Kunst zu verbessern und die Fachkräfte der beruflichen

Bildung und der Hochschulbildung auf ganzheitliche und innovative Weise weiterzubilden, damit dieser Sektor als Antriebskraft und Impulsgeber einer nachhaltigen Entwicklung in Europa und darüber hinaus agieren kann. Das übergreifende Ziel ist es, die Innovation durch die strategische Zusammenarbeit und den Wissensfluss zwischen 3 Hochschul- und Berufsbildungszentren und 8 Arbeitsmarktakteuren in 6 europäischen Ländern, die im Bereich der Darstellenden Kunst tätig sind, zu fördern.

Der Zweck von D2.1 (Deliverable) Arbeitsmarktbedarfsbericht ist es, die Qualifikationslücken in der Berufs- und Hochschulbildung und den Arbeitsmarktbedarf des Sektors zu erfassen, eine **Bedarfsanalyse** durchzuführen, zunächst in jedem teilnehmenden Land (Österreich, Belgien, Griechenland, Italien und Spanien) und alle Ergebnisse in einem **europäischen Bericht** zusammenzufassen. Der Schwerpunkt liegt auf **grünen, digitalen, unternehmerischen, widerstandsfähigen Fähigkeiten** und **Soft Skills**. In dem Bericht werden auch die besten Praktiken in den Partnerländern in Hinsicht auf diese Fähigkeiten und die beste **Lehrmethode** für die Durchführung der Bildungsmaßnahmen ermittelt.

Die **wichtigsten Ziele** des Berichts sind die folgenden:

- **Identifizierung des Arbeitsmarktbedarfs** und des **Qualifikationsdefizits im Bereich der Darstellenden Kunst** in jedem teilnehmenden Land sowie auf europäischer Ebene;
- die Bestimmung sowie die Übersicht über die **besten Praktiken, die in anderen Berufs- und Hochschulausbildungsprogrammen** in den oben genannten Bereichen angewandt werden.

An dem Prozess waren **235 Personen** (ca. 50 pro Land) beteiligt, um eine ausgewogene Vertretung und die Gültigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

Dieser Bericht enthält alle relevanten Informationen, die das Projektteam in Zusammenarbeit mit den assoziierten Partnern, dem beratenden Expertengremium (CBE) und den nationalen Fokusgruppen (FGs) benötigt, um auf dieser Grundlage die Neuausrichtungen der sechs ESCO-Profile zu entwickeln (Ergebnis D2.2).

In Übereinstimmung mit den methodischen Leitlinien, die für die Durchführung von T2.2 vorgesehen sind, haben alle Partner die Bedarfsanalyse in ihren Ländern durchgeführt. Jeder nationale Bericht wurde unter Berücksichtigung der von PEARLE* als federführendem Partner (LP) der Aufgabe erstellten Dokumente mit dem Beitrag aller Partner entwickelt. Genauer gesagt handelt es sich bei den erarbeiteten Dokumenten um:

- Methodische Einführung;
- Entwurf der Fragen für den Fragebogen und die FGs/Interviews;
- Leitlinien für Desk Research;
- Leitfaden für nationale Berichtsvorlagen.

Weitere Informationen zu den ausgearbeiteten Dokumenten finden Sie in Anhang I.

Alle nationalen Berichte wurden an die federführenden Partner geschickt, um das Material zu vereinen und den Abschlussbericht zu formulieren. Folglich stellt der Abschlussbericht sowohl eine Zusammenfassung der von den Partnern ausgearbeiteten nationalen Berichte als auch die Ergebnisse der Bedarfsanalyse dar.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

- **Abschnitt 3** enthält Hintergrundinformationen über die Beschäftigung im Bereich der Darstellenden Kunst in Europa und den europäischen Rahmen für die allgemeine und berufliche Bildung
- **Abschnitt 4** beschreibt die Methoden zur Ermittlung des Arbeitsmarktbedarfs
- **Abschnitt 5** präsentiert die Ergebnisse des Fragebogens
- **Abschnitt 6** stellt die Feststellungen aus den Fokusgruppen vor

- **Abschnitt 7** enthält die Ergebnisse der Sekundärforschung und eine Zusammenfassung der bewährtesten Verfahren
- **Abschnitt 8** befasst sich mit den Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die sich aus den Befragungen auf nationaler Ebene und den europäischen Fokusgruppen ergeben haben.

Der Bericht enthält auch die Berichte der einzelnen Länder und die verwendeten Methoden als Anhänge. Ein Anhang enthält außerdem weitere Informationen über den EU-Rahmen für Kompetenzen, Ausbildung und berufliche Bildung.

3. Der europäische Rahmen: Beschäftigungstrends im Sektor Darstellende Kunst und EU-Leitlinien und -Initiativen für die allgemeine und berufliche Bildung.

Das INSPIRE-Projekt richtet sich an Fachkräfte im Bereich der Darstellenden Kunst. Um einen besseren Überblick über die aktuellen Beschäftigungstrends in diesem Sektor zu erhalten, stellen wir einige Basisdaten aus den jüngsten Eurostat-Kulturstatistiken zur Verfügung.

Da die Ziele des Erasmus+-Projekts INSPIRE eng mit diesen europäischen Strategien und Initiativen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung abgestimmt sind, geben wir einen kurzen Überblick über die jüngsten Entwicklungen, die im Rahmen des Projekts berücksichtigt werden (ausführlichere Informationen finden Sie in Anhang VIII).

3.1. Beschäftigungssituation im Bereich der Darstellenden Kunst in Europa

Nach der Systematik der Wirtschaftszweige in Europa (NACE) sind die Darstellenden Künste hauptsächlich in der NACE-Abteilung 90 „**Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten**“ zu finden. Eurostat veröffentlicht im Dezember 2023 Kulturstatistiken auf der Grundlage von Daten aus dem Jahr 2021.

Innerhalb des Kultursektors waren **2021 von allen in der EU tätigen Kulturunternehmen die meisten im Bereich „kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten“ tätig (27,2 %)**. Betrachtet man jedoch die Wertschöpfung dieser Kategorie, so erwirtschaftete sie im Jahr 2021 nur 9,1 %, verglichen mit anderen Kultursektoren wie dem Verlagswesen oder der Architektur, bei einer Gesamtwertschöpfung von 183.108 Millionen Euro.

Im Jahr 2021 dominieren KMU (Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten) in mehreren Zweigen des EU-Kultursektors und beschäftigen daher die meisten Arbeitnehmer in den verschiedenen kulturbezogenen Wirtschaftszweigen der EU. Speziell im Bereich „Kunst und Unterhaltung“ waren 79,0 % der Arbeitnehmer in Kleinstunternehmen (mit weniger als 10 Beschäftigten) tätig.

Die **wichtigsten Daten** für die Darstellenden Künste (NACE „Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten“) lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Table 1 Daten über Unternehmen im Sektor Darstellende Kunst in Europa (Quelle: Eurostat 2023)

	Number of enterprises (thousands)	Number of persons employed (thousands)	Value added (€ million)
ALL ENTERPRISES	521	523.1	16 748.1
All SMEs	96.7	97.8	96.5
– micro	96.0	79.0	71.4
– small	0.6	12.0	16.0
– medium	0.1	6.8	9.0

Large	0.0	2.2	3.5
-------	-----	-----	-----

Es ist zu beachten, dass es sich bei den meisten Daten um Schätzungen handelt oder dass sie wenig zuverlässig sind, da die Datenerhebung in mehreren Mitgliedstaaten nicht immer genau ist. Außerdem werden größere Einheiten, wie z. B. öffentliche Theater, möglicherweise nicht in der NACE 90 erfasst, da sie öffentliche Einrichtungen sind, obwohl sie oft mehr als 250 Beschäftigte haben.

Was die Beschäftigungszahlen betrifft, so liefert Eurostat, genauer gesagt die [Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union \(EU-AKE\)](#), Daten zur kulturellen Beschäftigung im Jahr 2022. Die EU-AKE enthält Daten zu verschiedenen sozioökonomischen Aspekten: Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, beruflicher Status und ob Voll- oder Teilzeitbeschäftigung. In ähnlicher Weise wurden diese Aspekte auch den Befragten in der für die nationalen Berichte verwendeten Erhebung abgefragt. Erfasst werden auch Personen mit einem kulturellen Beruf, unabhängig davon, ob sie in einer kulturellen Wirtschaftstätigkeit beschäftigt sind oder nicht.

Im Jahr 2022 machte die **Beschäftigung im Kulturbereich 3,8 % der Gesamtbeschäftigung in der EU** aus (das entspricht 7,7 Millionen Menschen). Während in einigen Kultursektoren ein erhebliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen ist, ergibt sich für den Bereich „Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten“ (NACE R90) im Zeitverlauf ein anderes Bild. In den Jahren vor der Pandemie war ein Wachstum zu verzeichnen, doch dann kam es 2020 aus bekannten Gründen zu einem erheblichen Rückgang der Beschäftigung. Im Jahr 2022 war jedoch wieder ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, so dass sogar das höchste Beschäftigungsniveau in einem Zeitraum von 10 Jahren (2012-2022) erreicht wurde.

Neben allgemeinen Zahlen zur Beschäftigung in allen Kultursektoren liegen aktuelle Daten zu den Beschäftigungsmerkmalen von zwei Gruppen von Kulturberufen (gemäß der ISCO-08-Klassifikation) vor, die im Mittelpunkt dieser Arbeitsmarktforschung stehen: kreative und darstellende Künstler (einschließlich bildender Künstler, Musiker, Tänzer, Schauspieler, Filmregisseure usw.) sowie Autoren, Journalisten und Sprachwissenschaftler.012-2022).

Im Jahr 2022 gab es in der Europäischen Union etwa **1,7 Millionen Künstler und Autoren** (Journalisten, Sprachwissenschaftler), die **22 % aller Beschäftigten im Kulturbereich** ausmachten. Von ihnen waren rund **46,0 % selbständig**, ein deutlich höherer Anteil als bei der Gesamtbeschäftigung (13,8 %) und der Beschäftigung im Kulturbereich in der EU (31,7 %).

Im Jahr 2022 lag die Vollzeitbeschäftigungsquote bei Künstlern und Schriftstellern in der EU bei 72,6 % und damit etwas niedriger als die Quoten für die Beschäftigung im Kulturbereich (76,5 %) und in der Gesamtwirtschaft (81,5 %).

Im Jahr 2022 hatten 85,9 % aller Beschäftigten in der EU einen unbefristeten Arbeitsvertrag, während bei den Künstlern und Schriftstellern weniger als drei Viertel (73,3 %) der Beschäftigten einen unbefristeten Vertrag hatten.

Neben ihrer Hauptbeschäftigung haben einige Künstler und Schriftsteller einen Zweitjob. In der gesamten EU hatten die meisten Erwerbstätigen (96,1 %) im Jahr 2022 nur einen Arbeitsplatz. Bei Künstlern und Schriftstellern war die Wahrscheinlichkeit, dass sie nur eine Stelle hatten, geringer (90,1 %).

3.2. Europäische Regulierungsrichtlinien und -initiativen

Obwohl die Zuständigkeiten für die Bildungszusammenarbeit in erster Linie bei den EU-Mitgliedstaaten liegen (Art. 165 und 166 AEUV), hat die Europäische Union eine aktive Rolle übernommen, indem sie zusätzliche internationale Dimensionen in Studium, Lehre, Forschung und Politikgestaltung im Bereich der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung einbringt. Dazu gehört auch die Unterstützung der Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen, ihren Bürgern die

beste allgemeine und berufliche Bildung zu bieten. Gemäß den in Artikel 145 AEUV genannten Zielen müssen die EU und die Mitgliedstaaten „auf die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere auf die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Fähigkeit der Arbeitsmärkte hinarbeiten, auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren...“.

Beispiele hierfür sind die Schaffung des **Europäischen Bildungsraums** (EEA), des Europäischen Hochschulraums (EHEA)¹ und die Einrichtung des CEDEFOP, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung im Jahr 1975². Im Jahr 1999 wurden mit der Bologna-Erklärung³ vergleichbarere, kompatibelere und kohärentere Systeme der Hochschulbildung in Europa geschaffen. Die Schaffung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) im Jahr 2008⁴ und die Empfehlung des Rates zur Validierung des nicht formalen und formalen Lernens im Jahr 2012⁵ waren weitere Schritte zur Schaffung gemeinsamer europäischer Leitlinien für die Anerkennung von Lernergebnissen.

Im Jahr 2020 legte die Europäische Kommission die Europäische Agenda für Kompetenzen⁶ vor. Dabei handelt es sich um einen Fünfjahresplan, der Einzelpersonen und Unternehmen in der Europäischen Union helfen soll, mehr und bessere Kompetenzen zu entwickeln. Ein Jahr später nahm die Kommission den Aktionsplan für digitale Bildung⁷ (2021-2027) an. Diese politische Initiative zielt darauf ab, eine gemeinsame Vision für eine hochwertige, integrative und zugängliche digitale Bildung in Europa zu schaffen.

4. Methodik

In dem Bestreben, die **Daten zu konsolidieren**, wurden sowohl qualitative als auch quantitative Datenmethoden verwendet, um Informationen für die Bedarfsanalyse zu sammeln. Die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Aufgabe umfassten:

1. eine **quantitative Analyse**, die mittels einer Online-Umfrage durchgeführt wurde (siehe Punkt 3.1 für Einzelheiten)
2. eine **qualitative Analyse**, durchgeführt mittels:
 - **Interviews/Fokusgruppen** hauptsächlich mit den nationalen FG-Mitgliedern und Befragten der Umfrage, ergänzt durch eine Reihe von Fokusgruppen auf europäischer Ebene
 - Sekundärforschung mit dem Ziel, bestehende Bildungs- und Ausbildungsprogramme sowie bewährte

¹ European Higher Education Area, https://eha.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf [cited 22.07.2024]

² Council of the European Union. Council Regulation of 10 February 1975 establishing the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) EEC No 337/75, Official Journal of the European Communities, L 39, 13.2.1975 as last amended by Council Regulation EC No 2051/2004. In 2019, the Cedefop founding regulation was replaced by Regulation 2019/128. <https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>, [cited 22.07.2024]

³ European Parliament resolution of 28 April 2015 on follow-up on the implementation of the Bologna Process (2015/2039(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0107>, [cited 22.07.2024]

⁴ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (OJ C 111, 6.5.2008, pp. 1–7), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)), [cited 22.07.2024]

⁵ Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning, (2012/C 398/01) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>, [cited 22.07.2024]

⁶ European Commission Employment, Social Affairs & Inclusion, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&tableName=news&moreDocuments=yes>

⁷ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Digital Education Action Plan 2021-2027, Resetting education and training for the digital age, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>, [cited 22.07.2024]

Verfahren zu ermitteln

Die Leitlinien wurden von der federführenden Stelle für diesen Beitrag bereitgestellt und von jedem Partner entsprechend befolgt. Die Ergebnisse der nationalen Konsultationen sind als Anhänge in diesem europäischen Bericht enthalten. Da das Konsortium auch mit Fachleuten und Ausbildungseinrichtungen in anderen Ländern als den von den Projektpartnern vertretenen zusammenarbeiten möchte, haben wir im Anhang die Ergebnisse der Sekundärforschung aus Deutschland aufgenommen. Eine Reihe von Best Practices aus diesem Land sind ebenfalls im Abschnitt Best Practices enthalten. Schließlich planen wir, den Fragebogen in den nächsten Monaten auch an Mitarbeiter in anderen Ländern weiterzugeben. Mitarbeiter, die an der Zusammenstellung verfügbarer Informationen interessiert sind, ermutigen wir zur Anwendung einer ähnlichen Methodik, damit weitere Erkenntnisse über den Arbeitskräftebedarf in ganz Europa gesammelt werden können. In den folgenden Unterabschnitten beschreiben wir, wie die einzelnen Methoden angewandt wurden.

4.1. Primäre quantitative Studie: Der Fragebogen

Der federführende Projektverantwortliche entwarf einen Fragebogen, der den Partnern zur Rückmeldung vorgelegt wurde. Nach den Kommentaren der Partner wurden Anpassungen vorgenommen, und der Fragebogen wurde in die Sprachen der Partnerländer übersetzt. Es wurden Google-Formulare verwendet, um die Konsistenz zwischen den Partnerländern zu gewährleisten. Der Fragebogen wurde über personalisierte E-Mails und Alumni-Kanäle an Fachleute aus dem Bereich Kultur und Darstellende Kunst verteilt. Der Zeitrahmen für die Beantwortung des Fragebogens lag zwischen **Mai und Juni 2024**.

Der verwendete Online-Fragebogen bestand aus geschlossenen Fragen, die die numerische Datenerhebung unterstützten. Der Fragebogen enthielt Fragen der folgenden Art:

- Entweder- Oder Auswahl
- Mehrfachauswahl;
- Checkliste (Ankreuzkästchen);
- Likert-Skala (Lineare Skala);
- Bewertung (Multiple-Choice-Raster).

Der Online-Fragebogen bestand aus den folgenden **Abschnitten**:

- **Einleitung** (mit Informationen über das Projekt und den Zweck der Umfrage);
- **Daten der Befragten** (Arbeitsbereich, Position, Altersgruppe, Geschlecht);
- **Grüne Kompetenzen**, einschließlich Fragen zur Relevanz dieser Kompetenzen und zum Grad der Beherrschung durch die Fachkräfte in jedem Land;
- **Digitale Fähigkeiten**, einschließlich Fragen zur Relevanz dieser Fähigkeiten und zum Grad der Beherrschung durch die Fachkräfte in jedem Land;
- **Unternehmerische Fähigkeiten/Belastbarkeit**, einschließlich Fragen zur Relevanz dieser Fähigkeiten und zum Grad der Beherrschung durch die Fachkräfte in den einzelnen Ländern;
- **Soft Skills**, einschließlich Fragen zur Relevanz dieser Fähigkeiten und zum Grad der Beherrschung durch die Fachkräfte in den einzelnen Ländern.

Zu den oben genannten Themen wurden die Befragten auch gebeten, sich zu äußern, falls sie bestehende Ausbildungsprogramme für Fachleute der Darstellenden Kunst in ihren Ländern nennen könnten, die diese Fähigkeiten ansprechen.

- Ein Abschnitt, in dem die Befragten den **Grad der Beherrschung** dieser Fähigkeiten für sich selbst bewerten

und ihr Interesse an der Teilnahme an weiteren Schulungen zu diesen Themen und in welchen Formaten angeben konnten.

- **Abschließende Mitteilung** (persönliche Angaben derjenigen, die über den Fortgang des Projekts auf dem Laufenden gehalten werden möchten).

Zusammensetzung des Probenmaterials

In total, **235 questionnaires** were collected, from a diverse sample of stakeholders. 185 of them (78,72%) defined themselves as **professionals in the performing arts sector**, while 50 (21,28%) work mainly as **educators/ trainers in education and training providing institutions and organisations** in the field of performing arts.

Insgesamt wurden **235 Fragebögen** von einer Vielzahl an Akteuren gesammelt. 185 von ihnen (78,72 %) bezeichneten sich selbst als **Fachkräfte im Bereich der Darstellenden Künste**, während 50 (21,28 %) hauptsächlich als **Pädagogen/Ausbilder in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und Organisationen** im Bereich der Darstellenden Künste arbeiten.

4.1.1. Profil der Fachleute für Darstellende Kunst

Was die **Fachkräfte für Darstellende Kunst** betrifft, so gaben die 185 Befragten an, dass sie hauptsächlich als **Vollzeitbeschäftigte** (49,47 %) oder als **Freiberufler** (25 %) tätig sind. Ein geringerer Prozentsatz sind Gründer/Direktoren von Unternehmen im Bereich Darstellende Kunst (10,11 %). Nur 13 (6,91 %) der Befragten sind derzeit arbeitslos.

1.2 What describes best your actual professional situation?

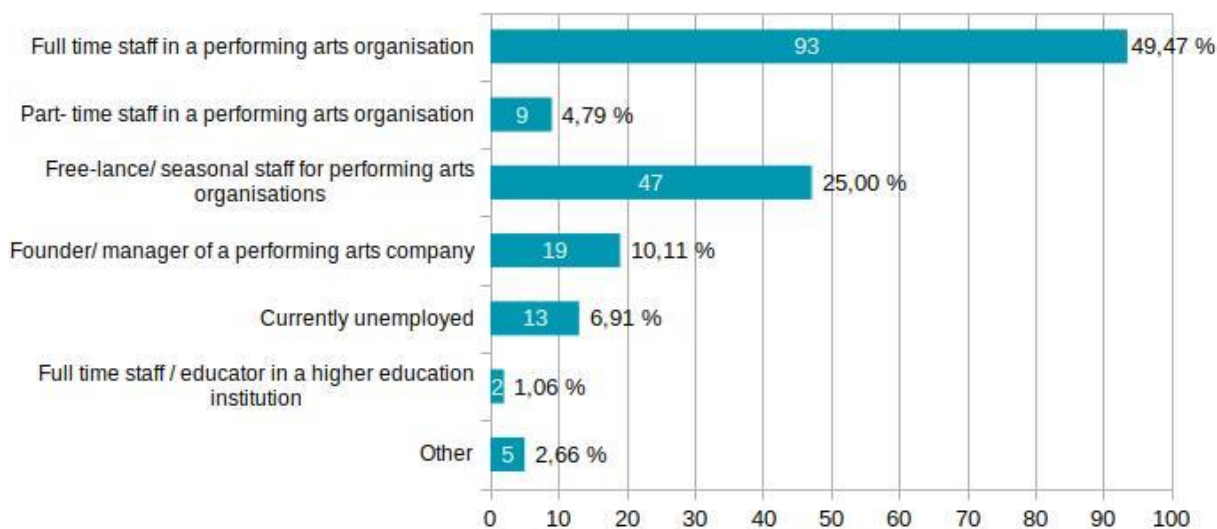


Figure 1 Berufliche Situation der Befragten aus dem Bereich der Darstellende Kunst

Die folgende Grafik zeigt das Profil der Befragten **je Land**.

1.2 What describes best your actual professional situation?

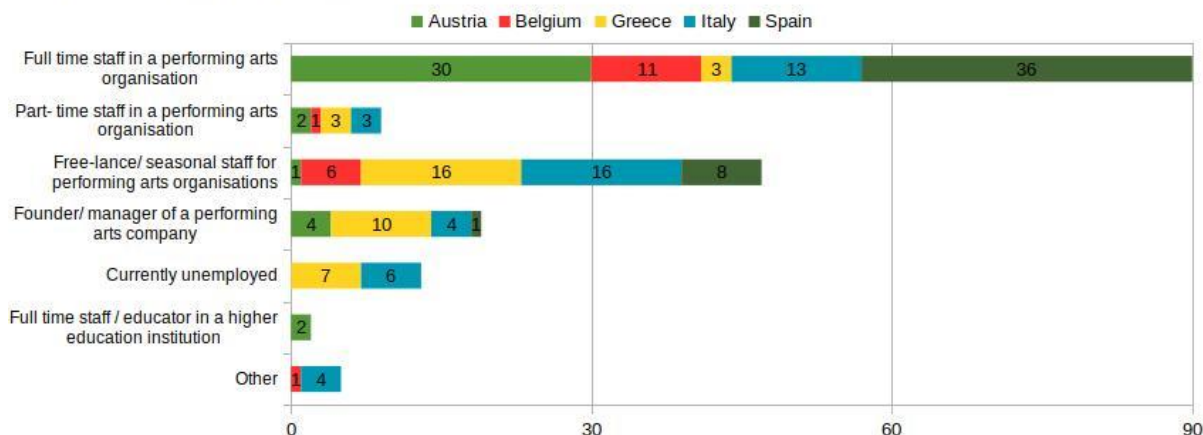


Figure 2 Berufliche Situation der Befragten aus dem Bereich der Darstellende Kunst je Land

Bei denjenigen, die für eine Organisation der Darstellenden Kunst arbeiten, ist die **Größe der Organisation** unterschiedlich. Die meisten Fachleute (22,70 %) arbeiten entweder in sehr kleinen Organisationen (zwischen 1 und 5 Mitarbeitern) oder in sehr großen Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeitern (27,57 %), gefolgt von mittleren bis kleinen Organisationen (51-100 Mitarbeiter und 6-20 Mitarbeiter).

1.3 Falls Sie für eine Organisation der Darstellenden Kunst arbeiten, wie viele Personen arbeiten für diese?

Table 2 Größe der Einrichtung wo die Befragten mitarbeiten

Größe der Einrichtung	Anzahl der Antworten	Prozent
1-5 Mitarbeiter	42	22,70 %
6-20 Mitarbeiter	27	14,59 %
21-50 Mitarbeiter	16	8,65 %
51-100 Mitarbeiter	26	14,05 %
101-250 Mitarbeiter	23	12,43 %
More than 250 Mitarbeiter	51	27,57 %

Bei der Frage, welches **Berufsprofil** das derzeitige Berufsfeld der Befragten in der Branche Darstellende Kunst am besten beschreibt, zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten (36,27 %) **Techniker** als das Profil wählte, das ihre Arbeit am besten beschreibt. Eine große Anzahl der Befragten (30,05 %) wählte „Sonstiges“ als Antwort. Dies ist interessant und unterstreicht die **Vielseitigkeit der Profile in diesem Sektor**. Die wenigsten Befragten sind **Produktionsleiter** (12,44 %) und **künstlerische Leiter** (10,88 %).

1.4 Which profile best describes your current professional field in the performing arts industry?

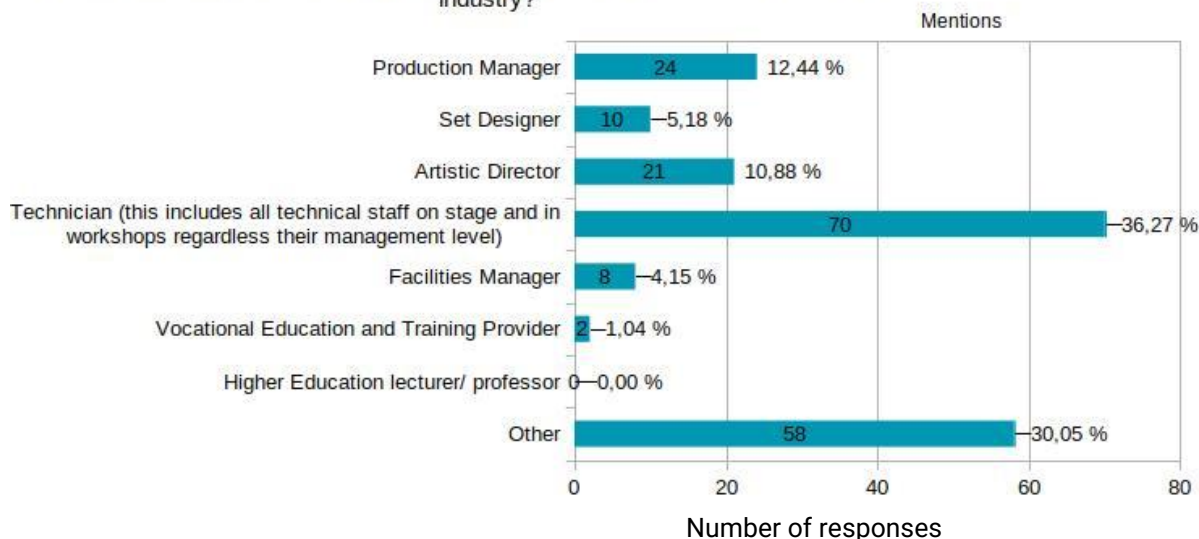


Figure 3 Berufsprofil der Befragten aus dem Bereich Darstellende Kunst

Was die **Berufserfahrung** im Bereich der Darstellenden Kunst betrifft, so zeigt sich ein geteiltes Spektrum zwischen „mehr als 25 Jahren“ (28,65 %), „16 bis 25 Jahren“ (27,57 %) und „6 bis 15 Jahren“ (24,86 %). Ihr Verantwortungsniveau innerhalb der Organisation, für die sie arbeiten, ist im Allgemeinen hoch (43,24 %), gefolgt von sehr hoch (30,27 %).

1.5 Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie in der Branche der Darstellenden Kunst?

Table 3 Jahre Berufserfahrung in der Branche

Jahre an Berufserfahrung	Anzahl der Antworten	Prozent
1-5 Jahre	35	18,92 %
6-15 Jahre	46	24,86 %
16 to 25 Jahre	51	27,57 %
more than 25 y Jahre	53	28,65 %

1.6 Wie würden Sie Ihr Ausmaß an Verantwortung innerhalb der Organisation(en), für die Sie arbeiten, einschätzen?

Table 4 Maß an Verantwortung innerhalb der Organisation, in der die Befragten arbeiten

Maß an Verantwortung	Anzahl der Antworten	Prozent
Geringe Verantwortung	13	7,03%
Mittlere Verantwortung	36	19,46%
Hohe Verantwortung	80	43,24%
Sehr hohe Verantwortung	56	30,27%

Was die **Altersgruppe** betrifft, so sind die meisten Befragten in der Altersgruppe 35-49 (40 %), dicht gefolgt von zwei

Altersgruppen: 50-64 (29,19 %) und 25-34 (24,32 %).

1.7 In which age group do you belong?

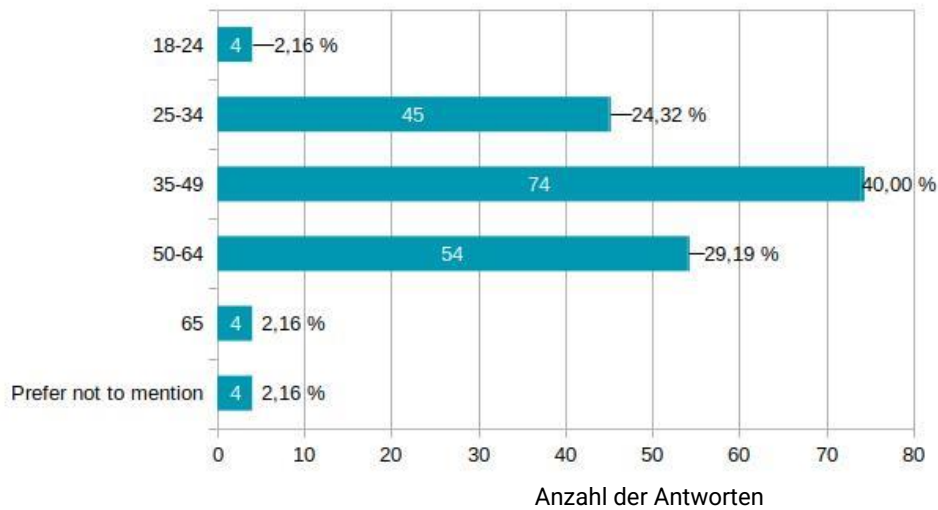


Figure 4 Altersgruppe der Befragten aus dem Bereich Darstellende Kunst

Nach **Geschlecht** aufgeschlüsselt sind 50,81 % der Befragten männlich und 42,70 % weiblich (mit einem kleinen Prozentsatz, der keine Angaben machen möchte).

1.8 Which of the below best describes your gender?

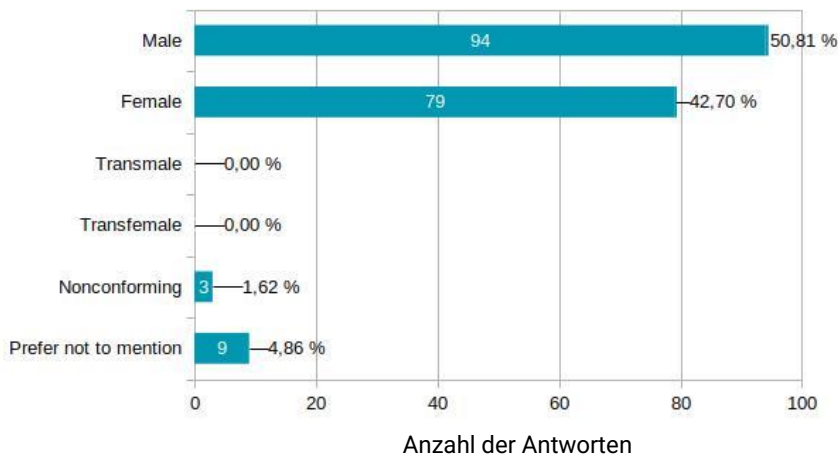


Figure 5 Geschlecht der Befragten aus dem Bereich Darstellende Kunst

Von den **Lehrkräften/Ausbildern für Darstellende Kunst**, die den Fragebogen beantwortet haben, sind die meisten entweder Teilzeit- (28 %) oder Vollzeitlehrer (20 %) an einer Berufsbildungseinrichtung für Darstellende Kunst:

Number of responses

1.1 What describes best your actual professional situation?

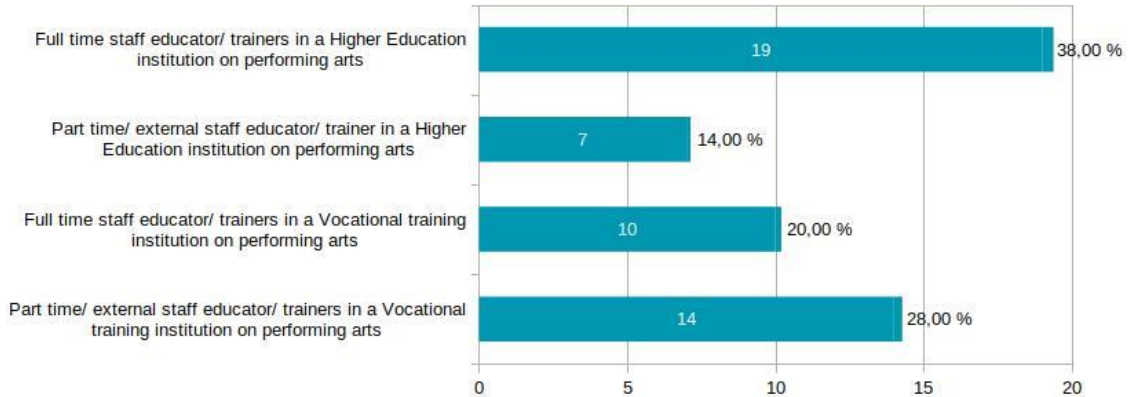


Figure 6 Berufliche Situation der befragten Lehrkräfte/Ausbilder für Darstellende Kunst

Die Mehrzahl der **Ausbildungseinrichtungen** (32 %), für die die Befragten arbeiten, richtet sich an eine kleine Anzahl von Studenten (zwischen 15 und 30 Studenten/ Auszubildende)

1.2 If you are working for one performing arts education provider, what is the number of students/ trainees per year (approximately) ?

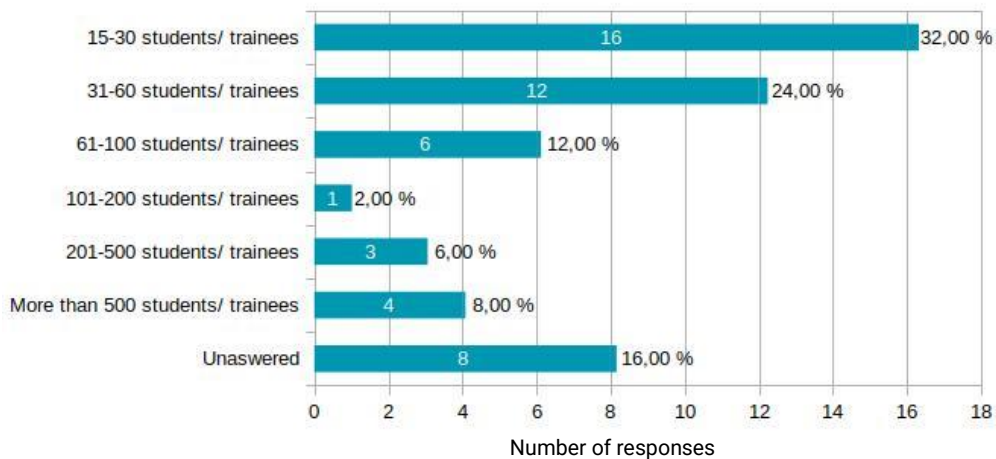


Figure 7 Anzahl der Studenten/ Auszubildenden pro Jahr für Bildungseinrichtungen für Darstellende Kunst

Was die **Altersgruppe** betrifft, so gehören die meisten von ihnen zur Altersgruppe der 35-49-Jährigen (42 %) und der 50-64-Jährigen (38 %).

1.4 In which age group do you belong?

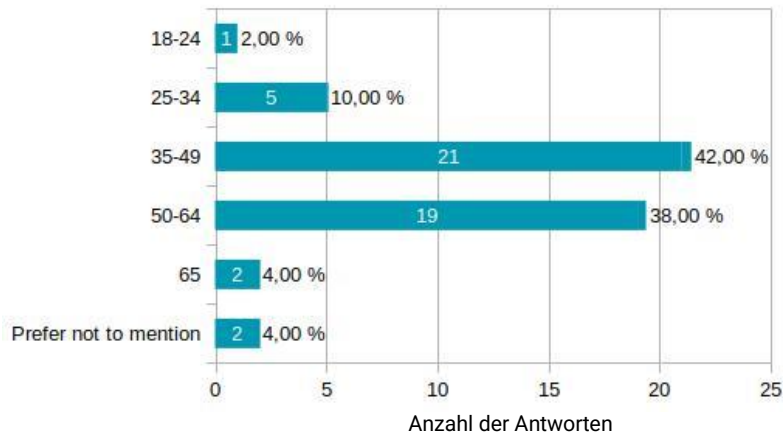


Figure 8 Altersgruppe der Befragten im Bereich Darstellende Kunst und Ausbildung

Was ihr **Geschlecht** anbelangt, so sind 54 % männlich und 38 % weiblich, während andere keine Angaben machen (6 %) oder nicht konform sind (2 %).

1.5 Which of the below best describes your gender?

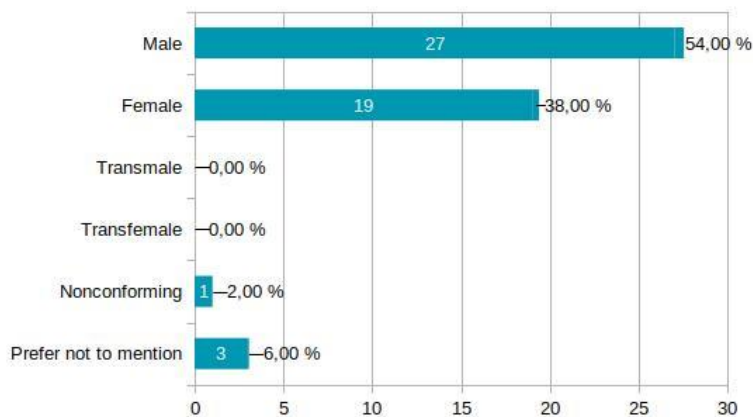


Figure 9 Geschlecht der Befragten im Bereich der Ausbildung für Darstellende Kunst

4.2. Qualitative Primärforschung: die Fokusgruppen/ Interviews

Für die Fokusgruppen in jedem Land wurde ein methodischer Leitfaden zur Verfügung gestellt, und es wurde ein Treffen für alle Partner organisiert, um Unterstützung bei der Organisation und Durchführung der Fokusgruppen zu bekommen. Die Fokusgruppen wurden auf unterschiedliche Weise organisiert, einschließlich Gruppendiskussionen und Einzelinterviews. Die Teilnehmer der Fokusgruppen wurden auf der Grundlage ihrer Ausbildung und Berufserfahrung ausgewählt (darunter sowohl Fachleute aus der Branche der Darstellenden Kunst als auch Ausbilder/Pädagogen), und die Diskussionen fanden in allen Ländern im Juni 2024 statt.

Table 5 Zusammensetzung der Teilnehmer an nationalen Fokusgruppen

Land	Anzahl der befragten Personen	ZUSAMMENSETZUNG
ÖSTERREICH	5	<ul style="list-style-type: none"> Inspizient Technischer Leiter & Pädagoge CSR Verantwortlicher

		<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeits Beauftragter • Bühnenbildner
BELGIEN	Keine Focus Gruppen Befragungen durchgeführt	
GRIECHENLAND	6	<ul style="list-style-type: none"> • Bühnenbildner und Pädagoge • Regisseur und Pädagoge- Regisseur • Produktionsleiter • Bühnentechniker (2)
ITALIEN	6	<ul style="list-style-type: none"> • Produktionskoordinator • Projektleiter • Freiberuflicher Mitarbeiter • Leitung Kontrolle • Regieassistent • Inspizient
SPANIEN	8	<ul style="list-style-type: none"> • Technischer Direktor und Umweltmanager • Direktor für Infrastrukturen und Nachhaltigkeit • Leiter der Abteilung Instandhaltung und Umwelt • Direktor des Instituts für Theater • Technischer Direktor • Produktion und Buchung

Zusätzlich zur nationalen Fokusgruppe fand Anfang Juli 2024 eine Reihe von Fokusgruppen statt, an denen Fachleute für Darstellende Kunst und Ausbilder/Pädagogen aus ganz Europa teilnahmen. Die meisten der Befragten hatten bereits den Fragebogen beantwortet und an den nationalen Fokusgruppen teilgenommen. Der Zweck dieser zusätzlichen Fokusgruppen bestand darin, die in diesem europäischen Bericht zusammengefassten Ergebnisse um einige qualitative Erkenntnisse zu ergänzen. Die **Namen und Profile** der Personen, die an den Fokusgruppen auf europäischer Ebene teilgenommen haben, sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

Table 6 Teilnehmer an paneuropäischen Fokusgruppen/Konsultationen

Vorname	Name	Land	Beruf	Einrichtung	Altersklasse
Lavinia	Lamberti	IT	Student (Master)	Accademia Teatro alla Scala	20-30
Nicolas	Conde	UK/NL/IT	Berater für Klimapolitik	Accademia Teatro Alla Scala / Freelance	30-40
Kurt	Schulz	AT	Technischer Direktor	Grazer Spielstätten Orpheum, Dom im Berg und Schloßbergbühne Kasematten GmbH	50-65
Umberto	Bellodi	IT	Koordinator der Abteilung Bühnentechnik	Accademia Teatro alla Scala	40-50
Georgina	Ansaldo Giné	ES	Koordinatorin der	Fundació Orfeó Català -	30-40

			Chorproduktion	Palau de la Música Catalana	
Aleix	Soler	ES	Studiendirektor & Lehrer	Institut del Teatre	30-40
Bert	Moerman	BE	Vizepräsident / Technischer Leiter	STEPP vzw	40-50
Maite	Pijuan	ES	Leiter der Produktion	Focus	50-65
Elena	Sale	IT	Produktionsleiter	Fondazione Arena di Verona	20-30
Chris	van Goethem	BE	Inspizient	STEPP vzw	50-65
Zuriñe	Cuñas	ES	Produktionsleiter	Bitó Produccions	30-40
Michael	Jabbour	AT	Projektleitung, die für die Durchführung des CSRD zuständig ist	Grazer Spielstätten GmbH	40-50
Michele	Pignolo	IT	Inspizient	Accademia Teatro alla Scala	20-30
Andrea	Angeli	Italy	Freiberuflicher Videograf & Lehrer	Accademia Teatro alla Scala	50-65
Oksana	Hizhovska	Ukraine/ IT	Operabase	Information Specialist	20-30
Kostas	Politis	GR	Technical Director	Freelance	50-65
Ilektra	Arzimanoglou	GR	Produktionsleiter	National Opera	40-50

4.3. Qualitative Zweitanalyse: die Recherche am Schreibtisch

Parallel zu dem Fragebogen und den Fokusgruppen wurde von den Projektpartnern in jedem Land eine Sekundäranalyse durchgeführt, um relevante Informationen zu sammeln und einen allgemeinen Überblick über die Struktur des Bildungssystems und die Interdependenzen/Beziehungen zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung zu erhalten. Daher zielte die Sekundäranalyse zum einen darauf ab, das bestehende Bildungsangebot zu kartieren und die Lücken in Bezug auf die angesprochenen Fähigkeiten zu identifizieren, und zum anderen, die besten Praktiken (ca. 6) in bestehenden Berufsbildungs-/Hochschulausbildungsprogrammen in Bezug auf Nachhaltigkeit, Digitalisierung, unternehmerische Fähigkeiten und Resilienz/Soft Skills im Sektor Darstellende Kunst zu identifizieren und zusammenzufassen, sowie die besten Ausbildungsmethoden für die Durchführung der Schulungen zu ermitteln

Die Sekundäranalyse umfasste die Überprüfung bestehender einschlägiger Veröffentlichungen in den einzelnen Ländern und bestehender Bildungsprogramme im Bereich der beruflichen Bildung/Hochschule. Dazu wurden Online-Ressourcen, frühere Projekte auf institutioneller Ebene und einschlägige sektorale Veröffentlichungen herangezogen. Darüber hinaus wurden die Befragten des Fragebogens gebeten, Informationen über einschlägige Programme mitzuteilen, und dies war auch eine der Fragen, die in den Fokusgruppen gestellt wurden.

5. Ergebnisse des Fragebogens

In this section we summarise the main findings aggregating the findings from the national questionnaires. In some points we provide specific information per country. The details per country can be found in the respective national reports.

5.1. Findings in relation to green skills

In this section, we present and discuss the findings arising from the questionnaire section on **green skills**. Green skills were described as those encompassing the knowledge, abilities, and practices that enable them to minimise environmental impact, adopt more eco-friendly practices and reduce the industry’s carbon footprint while promoting environmental sustainability.

Q.1 Für wie wichtig halten Sie die folgenden grünen Fähigkeiten und Kompetenzen für Fachleute in der Branche der Darstellenden Kunst?

Insgesamt stellen wir fest, dass die Befragten den Bedarf an umweltfreundlichen Fähigkeiten und Kompetenzen für Fachleute in der Branche der Darstellenden Künste als recht hoch einschätzen. Vor allem die **Kompetenzen und Fähigkeiten im Bereich Umweltvorschriften und deren Einhaltung** werden am höchsten bewertet (50 %), gefolgt von der **Sensibilisierung des Publikums für Umweltfragen** (46 %) und dem **umweltfreundlichen Management von Veranstaltungsorten** (43 %).

Überraschenderweise wird das Thema **Green Touring** nicht sehr hoch bewertet (30 %). Dies sollte im Zusammenhang mit dem Profil der Befragten gesehen werden, die - wie in den Fokusgruppen deutlich wurde - häufig für Institutionen arbeiten, die keine Tourneeproduktionen durchführen. Diejenigen, die Gastspiele veranstalten, haben erklärt, dass sie nicht die Möglichkeit haben, ihnen umweltfreundliche Praktiken vorzuschreiben.

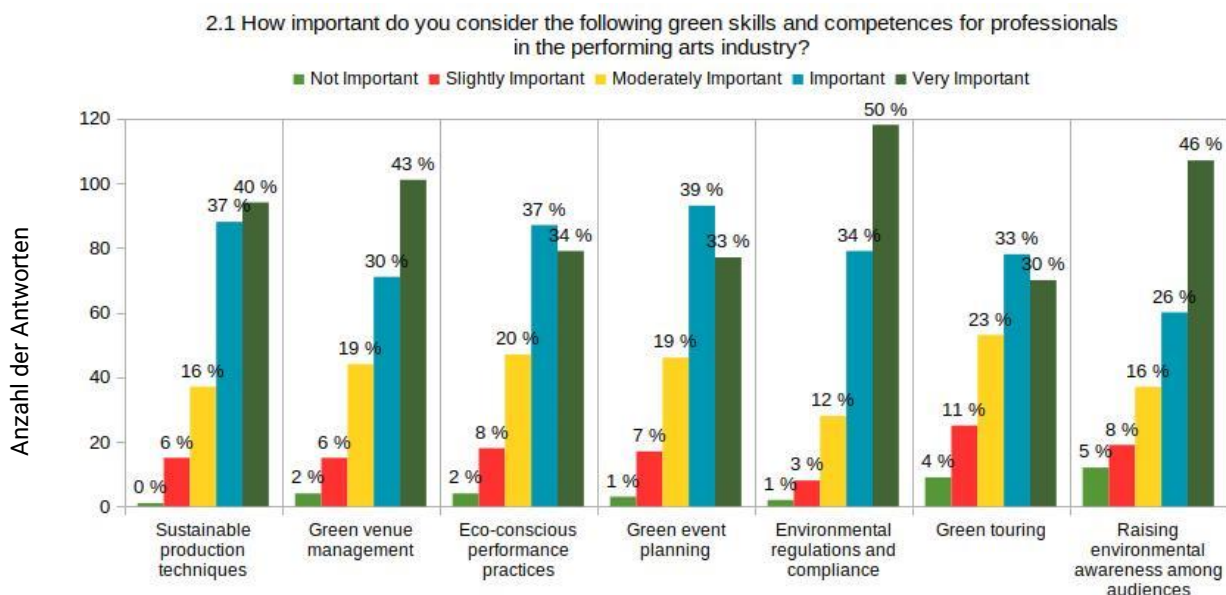


Figure 10 Wichtigkeit grüner Fähigkeiten und Kompetenzen nach Meinung der Befragten

Q.2 Inwieweit sind Sie der Meinung, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese grünen Fähigkeiten beherrschen?

Abgesehen von der Relevanz und den hohen Werten, die die Fachleute der Darstellenden Kunst in Bezug auf die Notwendigkeit grüner Kompetenzen erhalten haben, ist die allgemeine Wahrnehmung, dass der Sektor diese **Kompetenzen nicht beherrscht**. 82 % der Befragten sind der Ansicht, dass der Sektor über eine durchschnittliche bis geringe Kompetenz in Bezug auf grüne Kompetenzen verfügt. Dieser Prozentsatz variiert von Land zu Land und hängt

von den bestehenden politischen Maßnahmen und Initiativen zur Einhaltung der Vorschriften in den einzelnen Ländern sowie dem verfügbaren Bildungsangebot ab. Die Befragten konnten auf einer Skala zwischen 1 und 5 wählen, wobei 1 für „überhaupt nicht“ und 5 für „in sehr hohem Maße“ steht. Die Ergebnisse sind in Abbildung 11 dargestellt. Abbildung 12 gibt weitere Einblicke in den Prozentsatz der Antworten pro Land.

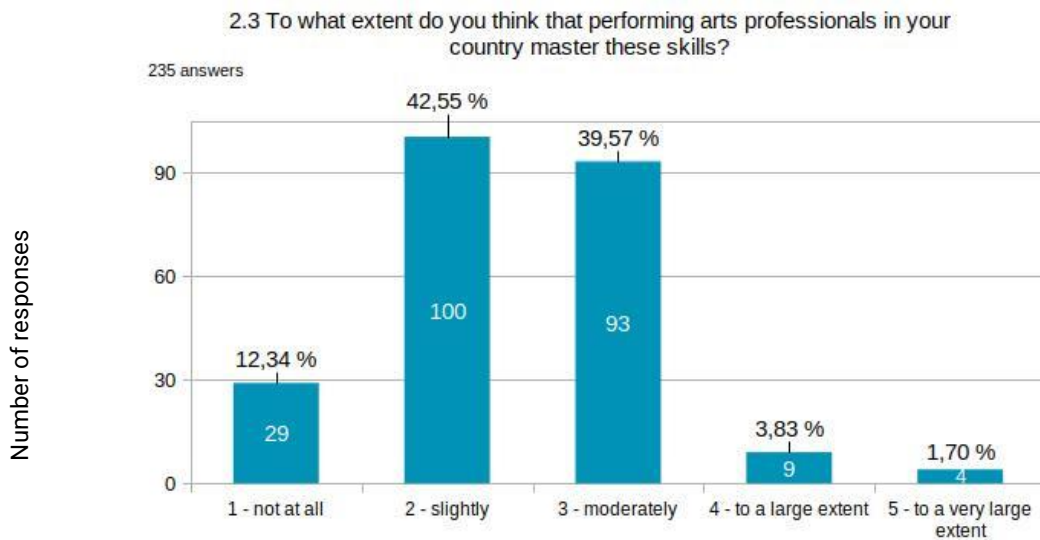


Figure 11 Ausmaß, in dem die Befragten der Meinung sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese Fähigkeiten beherrschen

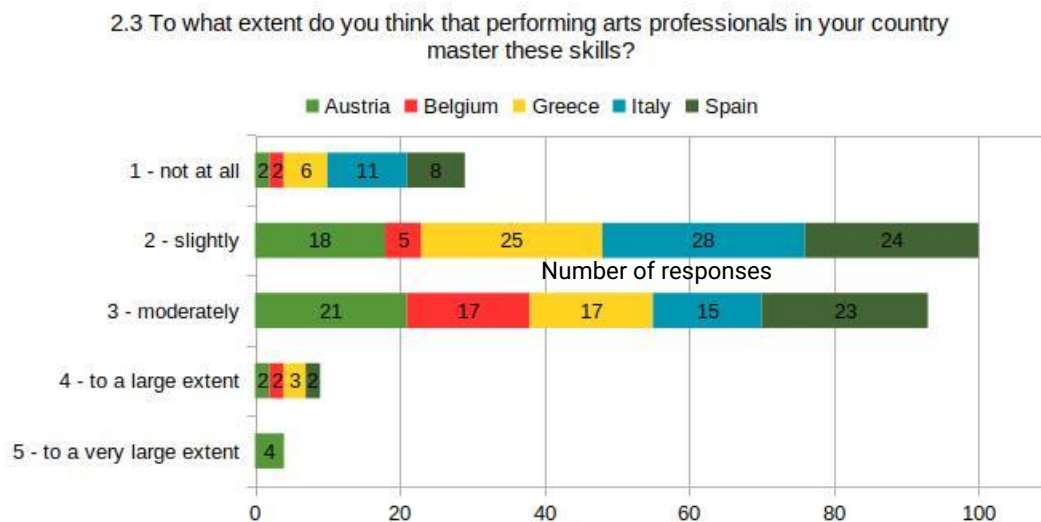


Figure 12 Ausmaß, in dem die Befragten der Meinung sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese Fähigkeiten beherrschen je Land

Q.3 Welche Berufsprofile benötigen Ihrer Meinung nach am meisten die folgenden grünen Kompetenzen?

Das zeigen die eingegangenen Antworten:

- **Nachhaltige Produktionsverfahren** werden vor allem von Produktionsleitern und Bühnenbildnern (22 %) hoch bewertet, gefolgt von Technikern (15 %), Facility Managern und Regisseuren (13 %) und Regisseuren (12 %).
- **Fähigkeiten im Bereich des umweltfreundlichen Veranstaltungsortmanagements** werden vor allem von

Facility Managern (29 %) benötigt, gefolgt von Produktionsleitern (22 %); für die übrigen Berufsprofile sind sie weniger wichtig.

- **Umweltbewusste Aufführungspraktiken** werden vor allem von Produktionsleitern (23 %) benötigt, gefolgt von künstlerischen Leitern und Technikern (beide mit 17 %) sowie Bühnenbildnern (16 %), Regisseuren (15 %) und Facility Managern (12 %).
- **Eine umweltfreundliche Veranstaltungsplanung** ist vor allem für Produktionsleiter (30 %) notwendig, gefolgt von künstlerischen Leitern (22 %) und weniger wichtig für die anderen Berufsgruppen.
- **Umweltvorschriften und deren Einhaltung** sind wichtig für Produktionsleiter (24 %) und Facility Manager (21 %), gefolgt von Technikern (19 %), während sie für die anderen Berufsgruppen weniger wichtig sind.
- **Die Fähigkeit, umweltbewusst zu touren**, wird von Produktionsleitern (31 %) sehr hoch eingeschätzt, gefolgt von künstlerischen Leitern (19 %), während sie für die anderen Berufsprofile nicht so wichtig ist.
- **Die Sensibilisierung des Publikums für Umweltbelange** wird vor allem von künstlerischen Leitern (29 %) als wichtige Fähigkeit angesehen.

2.4 Which professional profiles do you think need most the following skills?

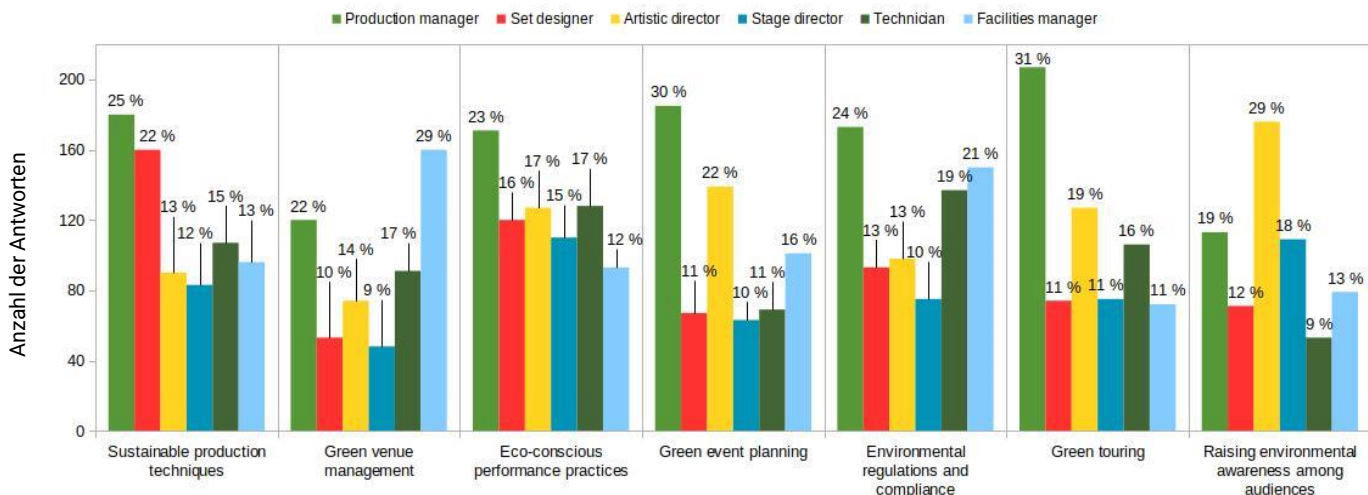


Figure 13 Erforderliche grüne Kompetenzen in Bezug auf das Berufsprofil

Q.4 Was sind Ihrer Meinung nach die Schwierigkeiten bei der Einführung nachhaltiger Praktiken bei den Fachleuten der Darstellenden Kunst in Ihrem Land?

Wenn es um die Hindernisse geht, denen sich Fachleute der Darstellenden Kunst bei der Einführung von Nachhaltigkeitspraktiken und weiteren Fähigkeiten in Bezug auf den grünen Wandel im Sektor der Darstellenden Kunst gegenübersehen, nannte die Mehrheit unserer Befragten die **Knappheit der finanziellen Ressourcen** als Hauptgrund (62,13 %), gefolgt von **konkurrierenden Prioritäten zwischen einer künstlerischen Vision und Produktionsentscheidungen** (49,36 %)

2.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in adopting sustainability practices in performing arts professions in your country?

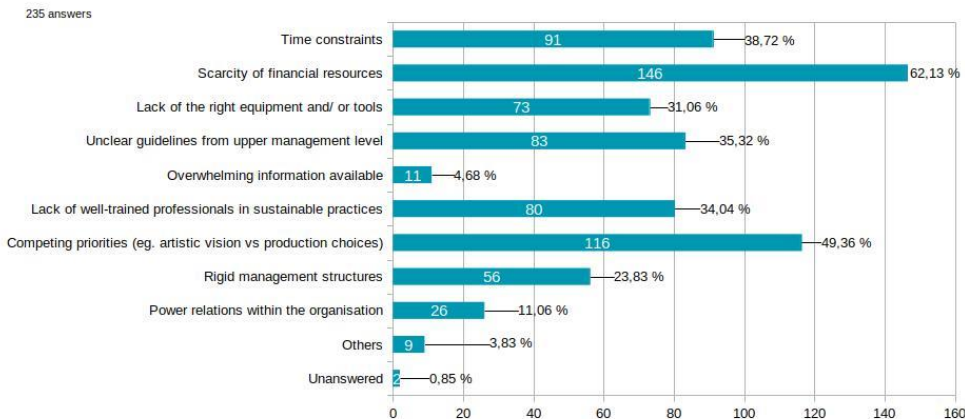


Figure 14 Gründe für Schwierigkeiten bei der Einführung von Nachhaltigkeitspraktiken

Q.5 Für wie wichtig halten Sie aus Ihrer Sicht die Einrichtung einer neuen Stelle in Ihrer Organisation (oder den Organisationen, mit denen Sie verbunden sind) speziell für einen Nachhaltigkeitsmanager?

Was die Meinung der Befragten zur Relevanz eines spezifischen Berufsprofils zum Thema Nachhaltigkeit in der Organisation, in der sie arbeiten, betrifft, so sind 36,17 % der Meinung, dass dies absolut notwendig ist, während 25,33 % es für notwendig halten und 23,83 % sich nicht sicher sind, ob ein solches Profil notwendig ist. Nur sehr wenige (15,47 %) sind der Ansicht, dass dies fast nicht oder überhaupt nicht notwendig ist. Die Befragten konnten auf einer Skala zwischen 1 und 5 wählen, wobei 1 für ein sehr geringes Ausmaß und 5 für ein sehr großes Ausmaß steht. Die Ergebnisse sind in der nachstehenden Tabelle wiedergegeben.

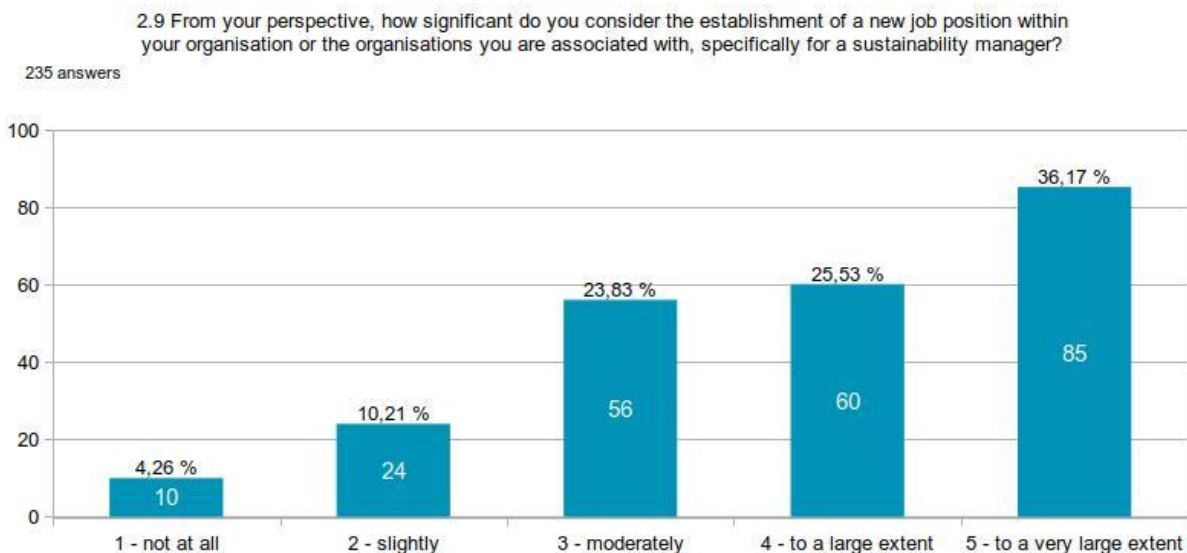


Figure 15 Wichtigkeit der Einführung eines Nachhaltigkeitsprofils in Organisationen der Darstellenden Kunst

Q.6 Wenn Sie in der Darstellenden Kunst tätig sind, gibt es in Ihrem Unternehmen bereits eine offizielle Stelle mit der Bezeichnung „Nachhaltigkeitsmanager“?

Insgesamt gaben 17,45 % der Befragten an, dass es in der/den Organisation(en), für die sie arbeiten, eine Person gibt, die für das Nachhaltigkeitsmanagement zuständig ist. Für 60 % unserer Befragten gibt es keine spezielle Person, die mit dieser Aufgabe betraut ist, während fast 22 % diese Frage entweder nicht für sich als relevant erachteten (wir

gehen davon aus, dass es sich dabei hauptsächlich um Freiberufler handelt, die für verschiedene Organisationen arbeiten) oder es vorzogen, nicht zu antworten.

2.10 If you are a performing arts professional, does your organisation already include in its organisational chart an official job position entitled "Sustainability manager"?

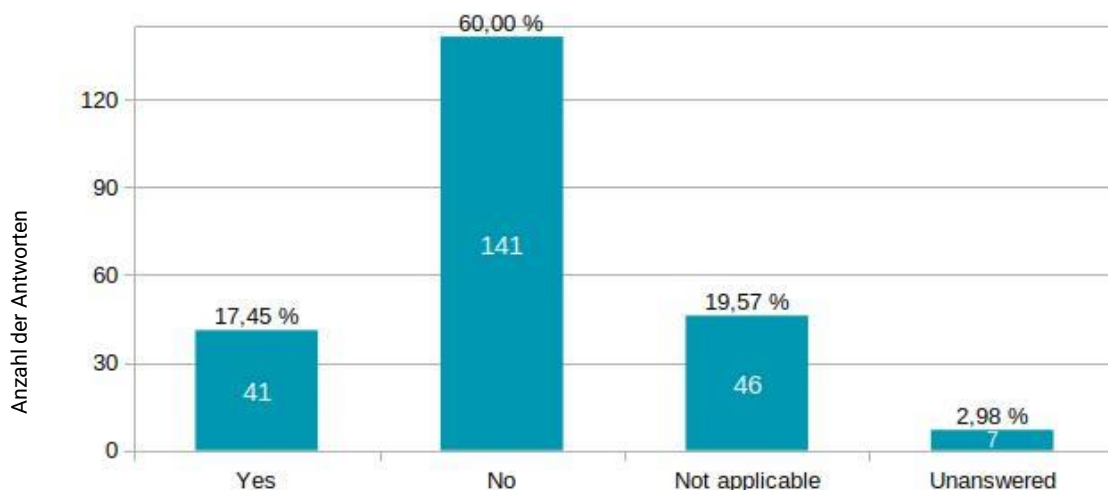


Figure 16 Organisationen mit einem bestehenden Berufsprofil, die für Nachhaltigkeit verantwortlich sind, unter den Befragten

Bei dieser Frage ist es interessant, die Antworten nach Ländern zu betrachten.

In **Österreich** haben etwas mehr als 45 % der Organisationen bereits eine Person als Nachhaltigkeitsmanager ernannt. Nur 32 % haben diese Funktion noch nicht in ihr Unternehmen integriert.

In **Belgien** geben 57 % der Befragten an, dass es in der/den Organisation(en), für die sie arbeiten, keinen Nachhaltigkeitsmanager gibt, während 19 % einen haben.

In **Griechenland** gaben 73,5 % der Befragten an, dass es diese Position nicht gibt. Nur 6,1 % der Befragten konnten die Position in ihrem Organigramm ausmachen.

In **Italien** ist diese Position in 62,5 % der Fälle nicht vorhanden. Nur 8,3 % der Befragten gaben an, dass diese Position in ihrem Organigramm vorhanden ist.

In **Spanien** gaben nur 12,7 % der Befragten an, einen Nachhaltigkeitsmanager zu haben, während 80 % keine Person für diese Aufgabe haben.

Wie im belgischen Bericht hervorgehoben wird, **geht aus der Art und Weise, wie wir diese Frage formuliert haben, nicht eindeutig hervor, ob es sich bei einer solchen Stelle um eine Vollzeitstelle oder um einen prozentualen Anteil an einem anderen Berufsprofil handelt.**

Q.7 Was sollte das Profil eines „Nachhaltigkeitsmanagers“ beinhalten?

Bei der Betrachtung der Aufgaben eines potenziellen Nachhaltigkeitsmanagers in einem Unternehmen bewerteten die Befragten die wichtigsten davon in der folgenden Reihenfolge:

- Für **75,32 %** unserer Befragten sollte die Verantwortung eines solchen Profils in erster Linie darin bestehen, die **allgemeine grüne Strategie der Organisation zu entwerfen.**
- **47,23%** sind der Ansicht, dass diese Person für die **Umsetzung von Nachhaltigkeitspraktiken** verantwortlich sein sollte.

- **45,53%** sind der Ansicht, dass diese Person das technische und das Produktionspersonal bei **umweltfreundlichen Entscheidungen** unterstützen sollte, und
- **42,98%** meinen, dass diese Person die **künstlerische Leitung bei nachhaltigen Techniken beraten** sollte.

Other responsibilities were rated in the following order: **coordinating and/ or delivering training for staff on green approaches in the performing arts** (35,74%), **compliance with regulations and standards** (26,38%), **conducting sustainability assessments** (22,55%) and **environment-friendly budgeting and procurement practices** (24,26%).

Andere Zuständigkeiten wurden in der folgenden Reihenfolge genannt: **Koordinierung und/oder Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter zu umweltfreundlichen Ansätzen** in der Darstellenden Kunst (35,74 %), **Einhaltung von Vorschriften und Standards** (26,38 %), **Durchführung von Nachhaltigkeitsbewertungen** (22,55 %) und **umweltfreundliche Budgetierungs- und Beschaffungspraktiken** (24,26 %).

2.11 What should the profile of a "sustainability manager" profile include?



Figure 17 Meinungen der Befragten zur Bedeutung der verschiedenen Komponenten, die ein „Nachhaltigkeitsmanager“ in der Branche der Darstellenden Kunst benötigt

5.2. Ergebnisse in Bezug auf die digitalen Fähigkeiten

In diesem Abschnitt stellen wir die Ergebnisse in Bezug auf die digitalen Fähigkeiten vor.

Q.1 Für wie wichtig halten Sie die folgenden digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen für Fachleute in der Branche Darstellende Kunst?

Aus den Antworten geht hervor, dass zu den am höchsten bewerteten Fähigkeiten und Kompetenzen grundlegende digitale und kommunikative Fähigkeiten gehören (57 %), gefolgt von der **Nutzung digitaler Kooperations- und Planungswerkzeuge** (53 %). Dabei ist zu beachten, dass die Befragten nur 3 Optionen wählen konnten.

3.1 How important do you consider the following digital skills and competences for professionals in the performing arts industry?

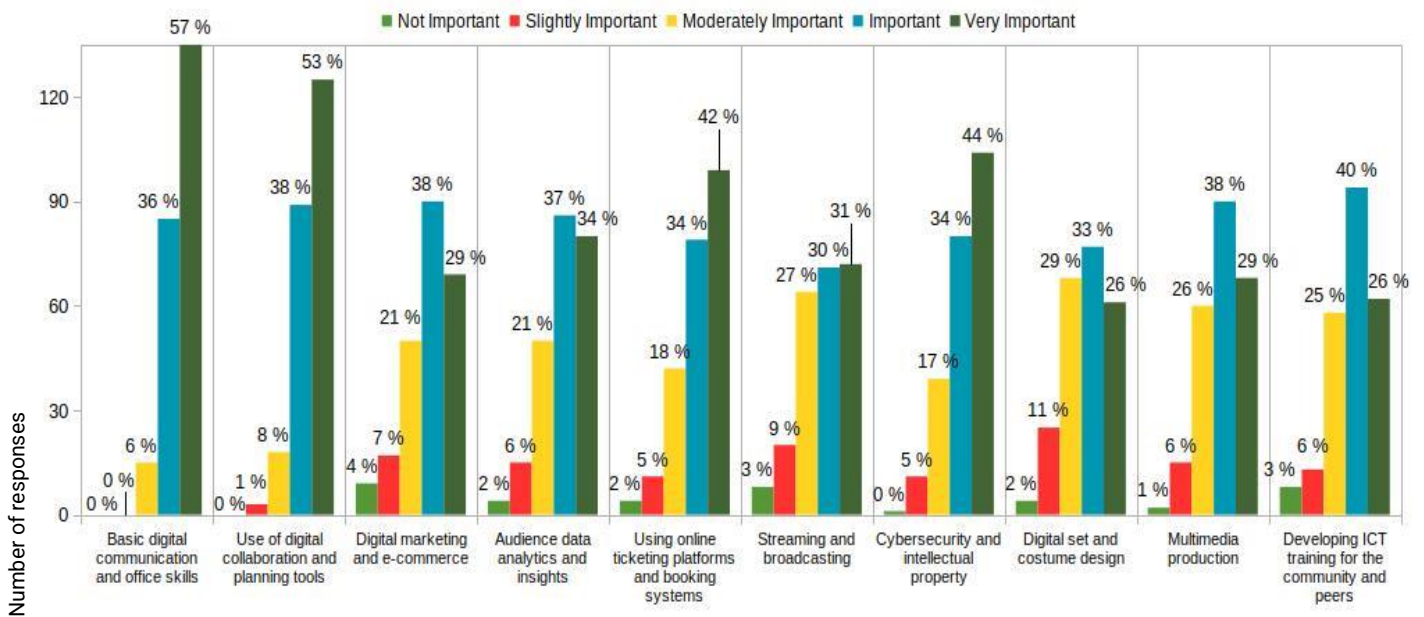
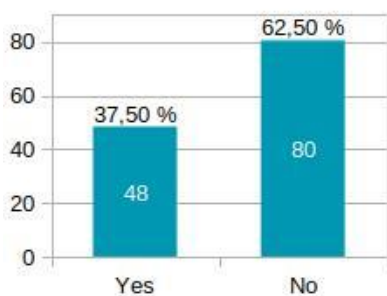


Figure 18 Bedeutung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen nach Einschätzung der Befragten

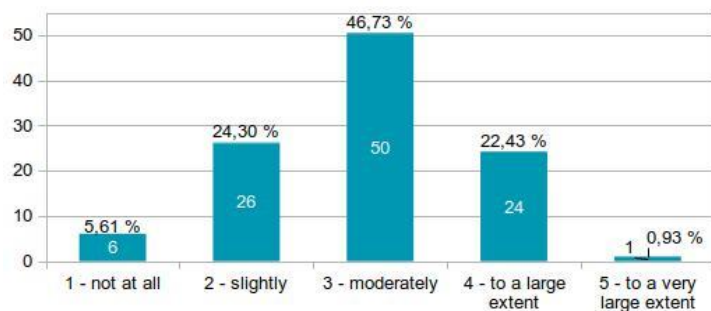
Q.2 Inwieweit beherrschen Ihrer Meinung nach die Fachleute für Darstellende Kunst in Ihrem Land diese digitalen Fähigkeiten?

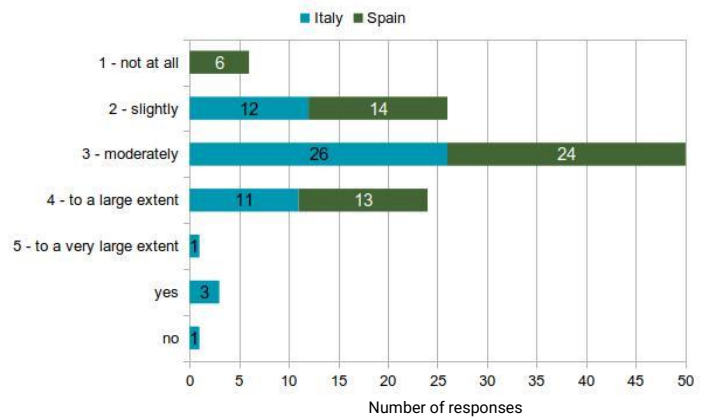
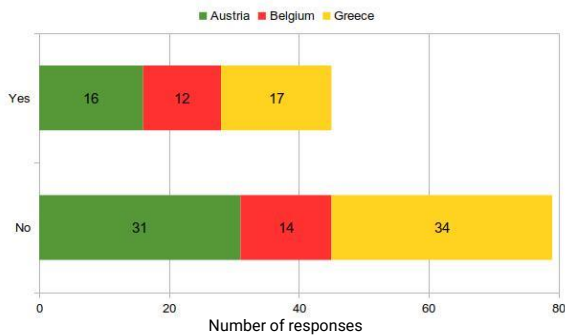
Bei dieser Frage variierte das Format der Fragebögen, die in die jeweilige Landessprache übertragen wurden, weshalb die Antworten nicht einheitlich sind. In Österreich, Belgien und Griechenland sind die Befragten der Ansicht, dass die Mehrheit der Fachleute für Darstellende Kunst in den jeweiligen Ländern **diese Fähigkeiten nicht beherrscht** (62,50 %), und hatten nur die Möglichkeit, diese Frage mit Ja oder Nein zu beantworten. In Italien und Spanien ist die Situation ähnlich: 46,73 % der Befragten sind der Ansicht, dass die Beherrschung dieser Fähigkeiten durchschnittlich ist. Sie hatten die Möglichkeit, auf einer Skala zwischen 1 (überhaupt nicht) und 5 (sehr ausgeprägt) zu wählen.

Austria, Belgium & Greece



Italy & Spain





Figures 19 Ausmaß, in dem die Befragten der Meinung sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese digitalen Fähigkeiten beherrschen.

Q.3 Welche Berufsprofile benötigen Ihrer Meinung nach am meisten die folgenden digitalen Fähigkeiten?

Aus den Antworten geht hervor, dass für die einzelnen Berufskategorien die folgenden digitalen Fähigkeiten am häufigsten benötigt werden:

- **Grundlegende digitale Kommunikations- und Bürofähigkeiten** werden vor allem von Produktionsleitern (24 %) benötigt, gefolgt von künstlerischen Leitern (18 %) sowie Technikern und Facility Managern (jeweils 16 %). Bei Regisseuren und Bühnenbildnern waren es 14 % bzw. 12 %.
- Der **Einsatz digitaler Werkzeuge für die Zusammenarbeit und die Planung** wird wiederum von Produktionsleitern (23 %) als sehr wichtig erachtet, gefolgt von künstlerischen Leitern (18 %), Technikern (16 %) sowie Regisseuren und Gebäudemanagern (beide mit 15 %). Für Bühnenbildner (13 %) werden sie als etwas weniger wichtig angesehen.
- **Digitale Marketing- und E-Commerce-Kenntnisse** werden vor allem von Produktionsleitern (40 %) und künstlerischen Leitern (33 %) als notwendig erachtet, während sie für die anderen Berufsprofile deutlich weniger wichtig sind. Ähnlich sind die Ergebnisse für Publikumsdatenanalysen und -einblicke: Sie wurden für Produktionsleiter und künstlerische Leiter als wichtig eingestuft (zu 37 % bzw. 36 %) und weniger für die anderen Berufsgruppen.
- **Streaming- und Broadcasting-Kenntnisse** wurden vor allem von Produktionsleitern (27 %), Technikern (21 %) und künstlerischen Leitern (20 %) als wichtig eingestuft, während sie für die übrigen Profile weniger wichtig waren.
- **Cybersicherheit und geistiges Eigentum** werden für Produktionsleiter (24 %) und künstlerische Leiter (23 %) als wichtig erachtet, gefolgt von Regisseuren und Facility Managern (15 %).
- **Digitales Bühnen- und Kostümdesign** wird für Bühnenbildner (38 %) als notwendig erachtet, für alle anderen Berufsprofile weniger.
- Die **Multimedia-Produktion** gehört zu den Fähigkeiten, die Produktionsleiter (22 %) und Techniker (21 %) am meisten beherrschen sollten, gefolgt von Bühnenbildnern (18 %), Regisseuren (17 %) und künstlerischen Leitern (15 %).
- Schließlich wird die **Entwicklung von IKT-Ausbildung für die Gemeinschaft und für Kollegen** in erster Linie als Teil der notwendigen Fähigkeiten für Produktionsleiter (26 %) angesehen, gefolgt von künstlerischen Leitern (18 %) und Facility Managern (17 %).

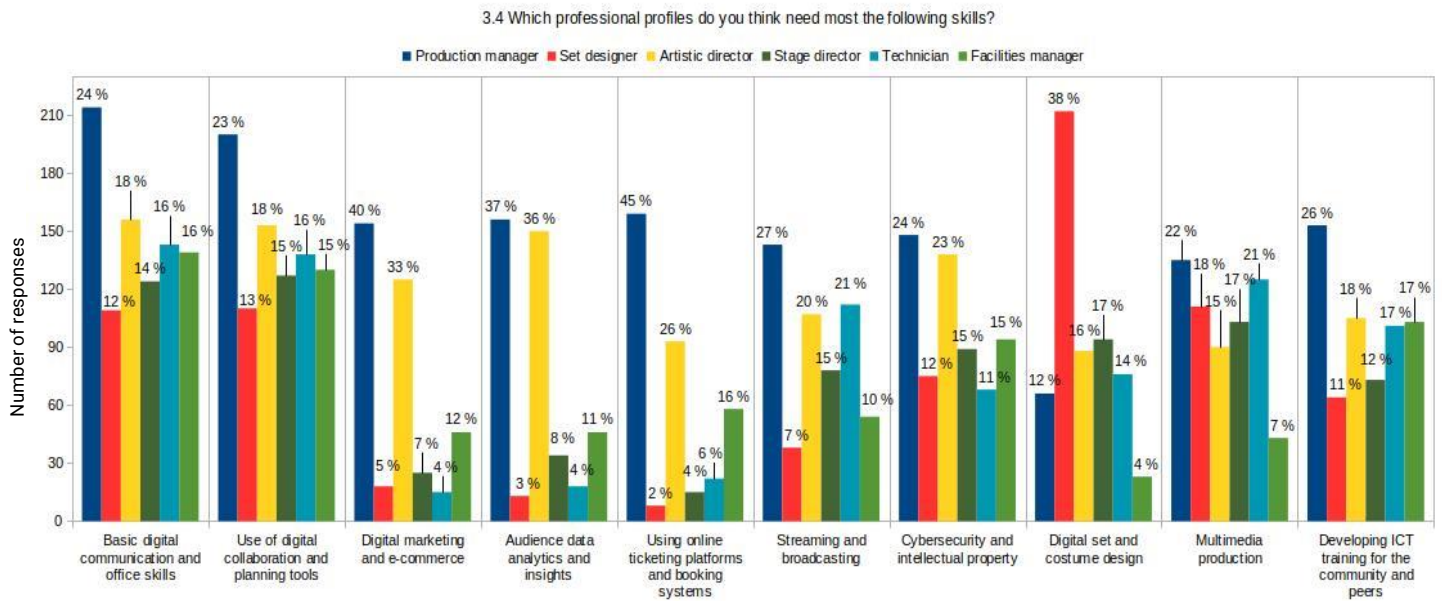


Figure 20 Erforderliche digitale Kompetenzen in Bezug auf das berufliche Profil

Q.4 Was sind Ihrer Meinung nach die Schwierigkeiten bei der Einführung digitaler Arbeitsweisen in den Berufen der Darstellenden Kunst in Ihrem Land?

Wenn es um die Schwierigkeiten bei der Einführung digitaler Praktiken unter den Fachleuten der Darstellenden Kunst geht, nannten unsere Befragten den **Mangel an finanziellen Ressourcen** als Hauptgrund (51,91%), gefolgt von einem **Mangel an gut ausgebildeten Fachleuten für digitale Arbeitsweisen** (45,96%) und einem **Mangel an der richtigen Ausrüstung oder den richtigen Werkzeugen** (46,81%).

3.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in adopting digital practices in performing arts professions in your country?



Figure 21 Gründe für Schwierigkeiten bei der Einführung digitaler Arbeitsweisen

5.3. Ergebnisse in Bezug auf unternehmerische/ Resilienz bezogene Fähigkeiten

Die Befragten wurden gebeten, ihre Meinung zu den in ihrem Land vorhandenen **unternehmerischen/Resilienz bezogenen Fähigkeiten** von Fachleuten der Darstellenden Kunst sowie zu den ihrer Meinung nach erforderlichen Fähigkeiten zu äußern. Unternehmerische Fähigkeiten für Fachleute der Darstellenden Kunst beziehen sich auf die **Fähigkeiten und Kompetenzen, die es dem Einzelnen ermöglichen, sich in der Komplexität der Branche zurechtzufinden** und eine **unternehmerische Denkweise** anzunehmen, die sich durch die Bereitschaft auszeichnet,

Chancen zu ergreifen, Initiativen zu ergreifen und eine **Resilienz zu entwickeln, um die Organisation(en), für die sie arbeiten, zu verändern.**

Q.1 Für wie wichtig halten Sie die folgenden unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten und Kompetenzen für Fachleute in der Darstellenden Kunst?

Die Auswertung der Ergebnisse aller europäischen Partner zeigt, dass die Befragten unternehmerische Fähigkeiten und Resilienz für Fachkräfte der Darstellenden Kunst sehr hoch einschätzen. **Problemlösung** sticht mit 77 % der Befragten hervor, gefolgt von **innovativem Denken** (63 %), **Kommunikation und Networking** (61 %) sowie **Talent- und Personalmanagement** (59 %).

4.1 How important do you consider the following entrepreneurial/ resilience skills and competences for professionals in the performing arts industry?

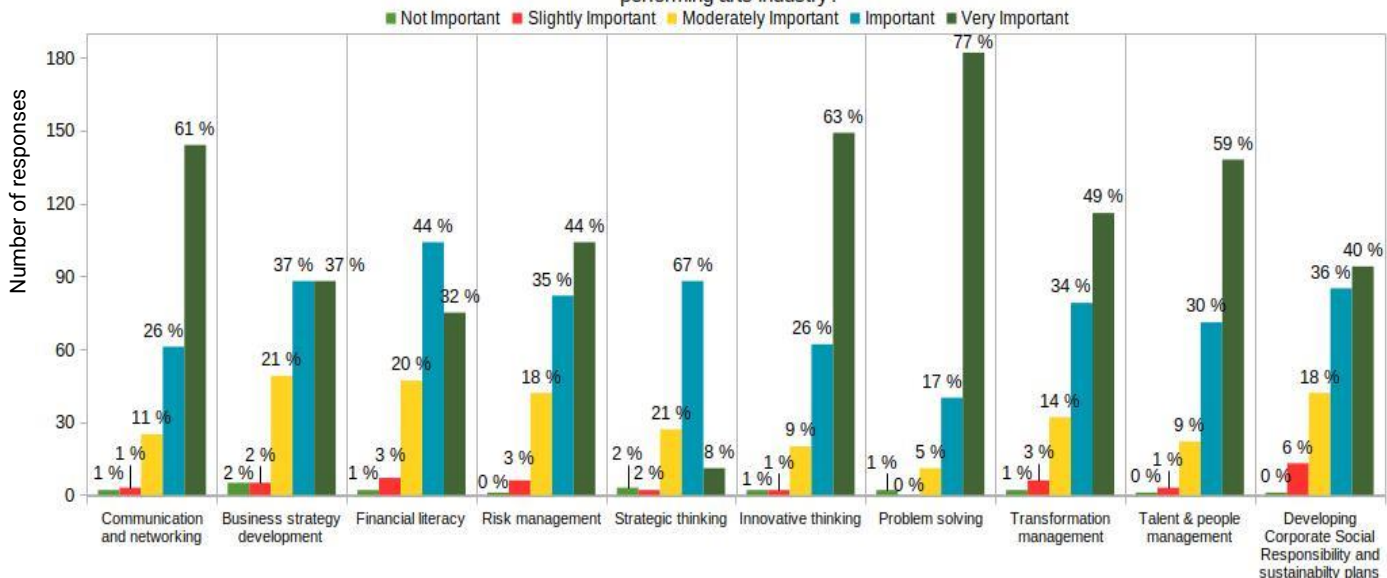


Figure 22 Bedeutung von unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten und Kompetenzen nach Ansicht der Befragten

Q.2 Inwieweit beherrschen Ihrer Meinung nach Fachleute für Darstellende Kunst diese unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten?

Insgesamt sind unsere Befragten der Ansicht, dass die Fachkräfte in ihren jeweiligen Ländern **unternehmerische/Resilienz bezogene Fähigkeiten in durchschnittlichem Maße** beherrschen (58,72 %), wobei nur 2,13 % der Ansicht sind, dass das Kompetenzniveau hoch ist. Die Befragten konnten auf einer Skala zwischen 1 „überhaupt nicht“ und 5 „in sehr hohem Maße“ wählen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 23 unten dargestellt. Abbildung 24 zeigt weitere Einzelheiten zu den Antworten pro Land.

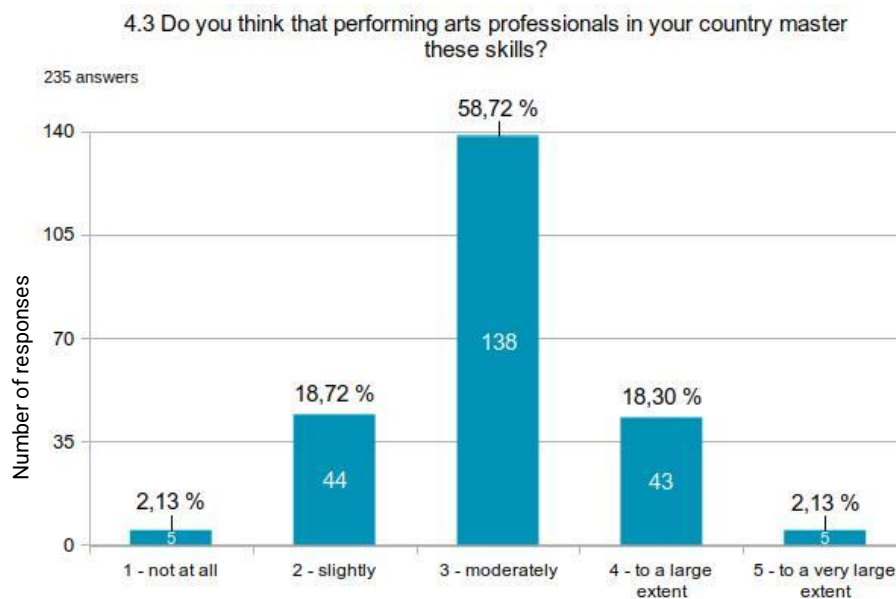


Figure 23 Ausmaß, in dem die Befragten der Ansicht sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten beherrschen

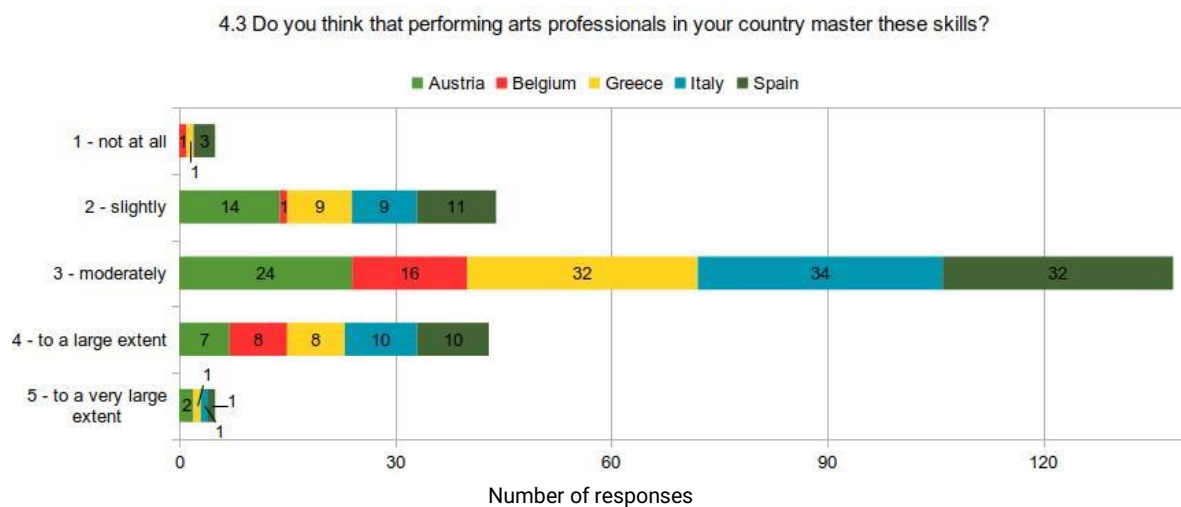


Figure 24 Ausmaß, in dem die Befragten der Ansicht sind, dass Fachleute für Darstellende Kunst diese unternehmerischen/resilienten Fähigkeiten beherrschen je Land

Q.3 Welche Berufsprofile benötigen Ihrer Meinung nach am meisten die folgenden unternehmerischen/ Resilienz bezogenen Fähigkeiten?

Die aggregierten Ergebnisse der nationalen Umfragen zeigen, dass:

- **Kommunikations- und Netzwerkfähigkeiten** werden hauptsächlich von Produktionsleitern (26 %) und künstlerischen Leitern (23 %) benötigt, gefolgt von Regisseuren (17 %) und weniger von den anderen Berufsprofilen.
- **Unternehmensstrategie und -entwicklung** sind in erster Linie Fähigkeiten, die künstlerische Leiter (35 %) und Produktionsleiter (34 %) benötigen, gefolgt von Betriebsleitern (17 %). Für die anderen Berufskategorien ist die Bedeutung dieser Fähigkeiten sehr gering.
- **Finanzielle Kenntnisse** werden von Produktionsleitern (32 %) und künstlerischen Leitern (24 %) hochgeschätzt,

gefolgt von Facility Managern (19 %). Für die anderen Profile sind sie von relativ geringer Bedeutung.

- **Strategisches Denken** ist wiederum für Produktionsleiter (27 %) und künstlerische Leiter (27 %) sehr wichtig, für die anderen Profile weniger.
- **Innovatives Denken** wird für alle Berufskategorien höher bewertet. Es wird von künstlerischen Leitern (23 %) hochgeschätzt, gefolgt von Produktionsleitern und Regisseuren (jeweils 18 %).
- **Problemlösungsverhalten** wird in allen Berufskategorien relativ hoch eingeschätzt, am wichtigsten ist es für Produktionsleiter (21 %) und Techniker (19 %), gefolgt von den anderen Kategorien (16 % für künstlerische Leiter, 15 % für Facility Manager und Regisseure und 14 % für Bühnenbildner).
- **Transformationsmanagement** ist vor allem für Produktionsleiter (23 %) wichtig, gefolgt von künstlerischen Leitern (22 %) und Facility Managern (17 %).
- Das **Management von Talenten und Mitarbeitern** wird vor allem von künstlerischen Leitern (26 %) und Produktionsleitern (24 %) als wichtig erachtet, gefolgt von Regisseuren (20 %).
- Schließlich wird die **Entwicklung von Plänen für unternehmerische Sozialverantwortung und Nachhaltigkeit** von Produktionsleitern (29 %), künstlerischen Leitern (25 %) und Facility-Managern (20 %) als wichtig erachtet.

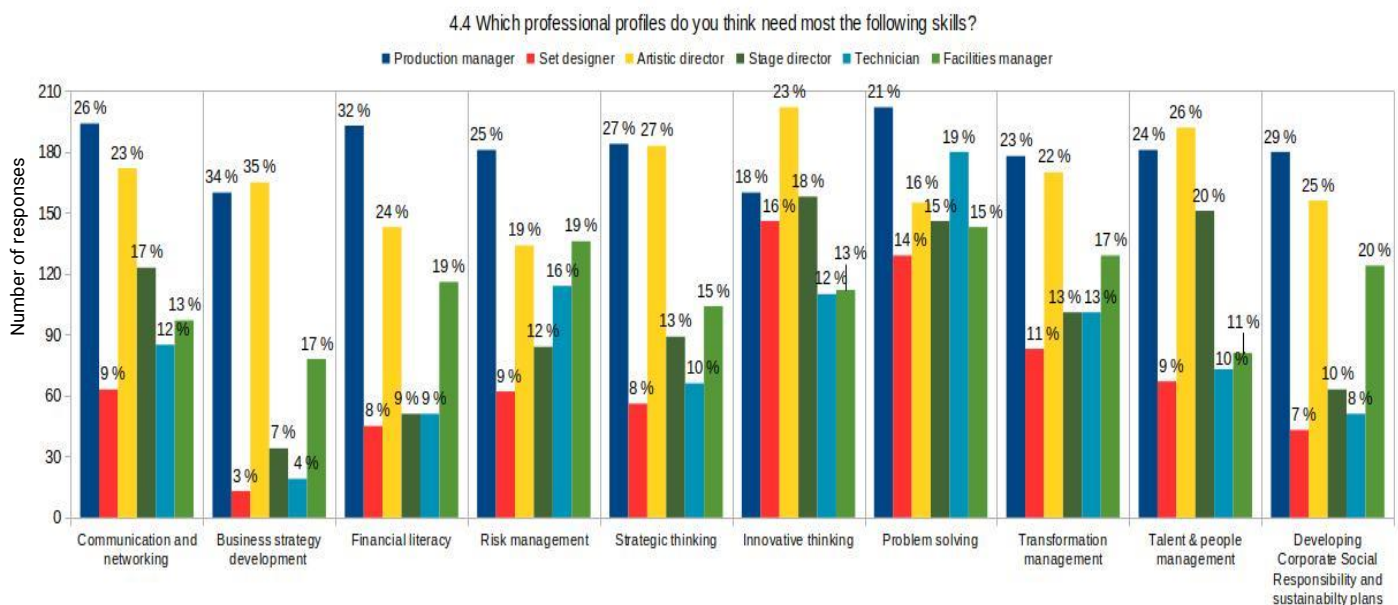


Figure 25 Erforderliche unternehmerische Fähigkeiten/ Resilienz in Bezug auf das berufliche Profil

Q.4 Welches sind Ihrer Meinung nach die Hauptgründe für die Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung von unternehmerischen/Resilienz bezogenen Fähigkeiten unter den Angehörigen der Darstellenden Künste in Ihrem Land?

Die meisten Befragten gaben an, dass das Haupthindernis für die Entwicklung und Umsetzung unternehmerischer und belastbarer Fähigkeiten bei den Fachleuten der Darstellenden Kunst der **Zeitmangel** ist (50,64 %), gefolgt von der **Knappheit an finanziellen Ressourcen** (48,94 %) und dem **Mangel an gut ausgebildeten Fachleuten** zu diesem Thema (43,40 %).

4.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in developing and implementing entrepreneurial/ resilience skills among performing arts professions in your country?

235 answers

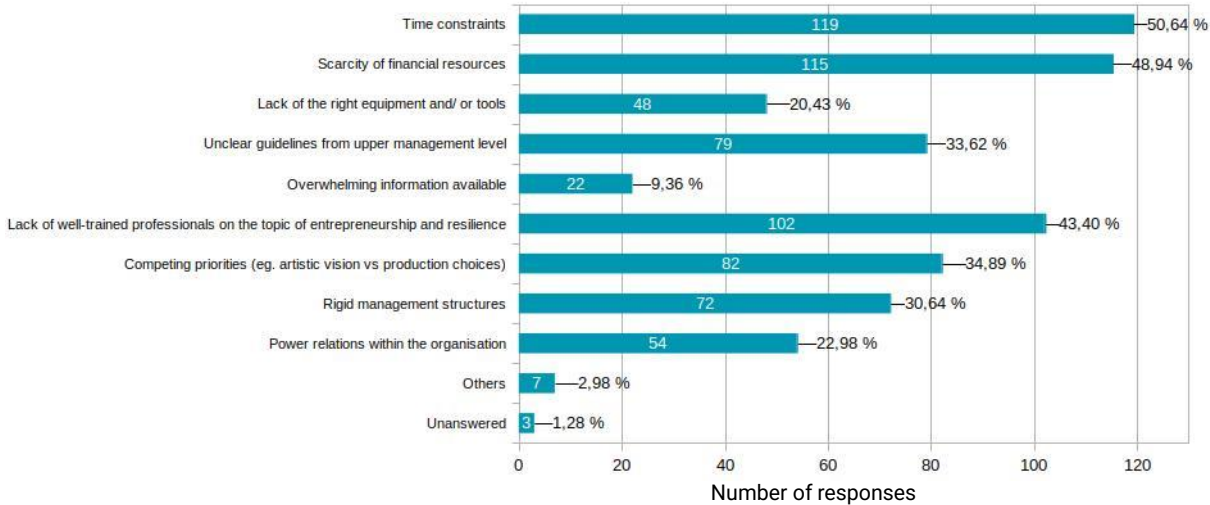


Figure 26 Gründe für Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung unternehmerischer/Resilienz bezogener Fähigkeiten

5.4. Ergebnisse in Bezug auf die sogenannten Soft Skills (Sozial Kompetenzen)

Die Befragten wurden gebeten, ihre Meinung zu den vorhandenen Sozialkompetenzen für Fachleute der Darstellenden Kunst in ihrem Land zu äußern und anzugeben, was ihrer Meinung nach benötigt wird. „Soft Skills“ für Fachleute der Darstellenden Kunst beziehen sich auf die Qualitäten, die es dem Einzelnen ermöglichen, effektiv mit anderen zu interagieren und gleichzeitig die Zusammenarbeit, Kommunikation, Kreativität und emotionale Intelligenz zu fördern.

Q.1 Für wie wichtig halten Sie die folgenden Sozialkompetenzen für Fachleute in der Branche der Darstellenden Künste?

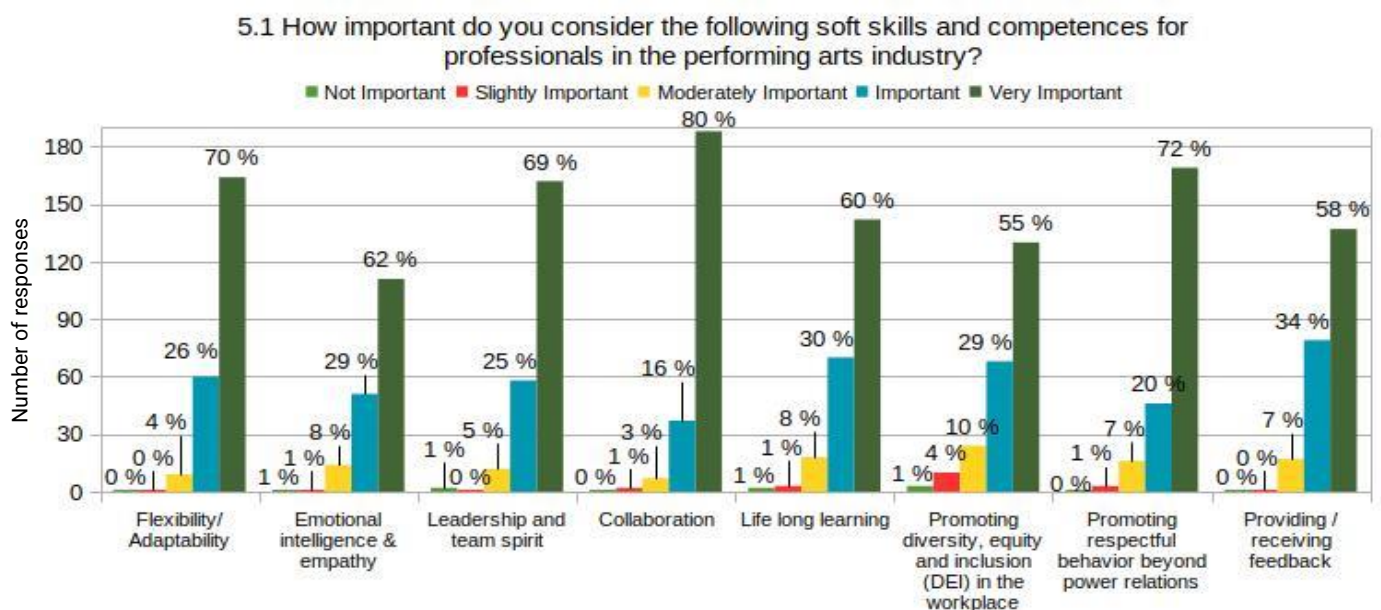


Figure 27 Importance of soft skills and competences for performing arts professionals according to respondents

Q.2 Inwieweit beherrschen Ihrer Meinung nach Fachleute für Darstellende Kunst diese Soft Skills?

Unsere Befragten sind der Meinung, dass Fachleute für Darstellende Kunst die sozialen Kompetenzen nicht wirklich

beherrschen. Nur 3,40 % sind der Ansicht, dass sie dies in sehr hohem Maße tun, gefolgt von 22,55 %, die meinen, dass sie dies in gewissem Maße tun, während die Mehrheit (48,94 %) meint, dass sie Soft Skills durchschnittlich beherrschen. Die Befragten konnten auf einer Skala zwischen 1 für ein sehr geringes Ausmaß und 5 für ein sehr hohes Ausmaß wählen. Die Ergebnisse sind in der nachstehenden Abbildung dargestellt. Abbildung 29 enthält weitere Einzelheiten zu den Antworten pro Land.

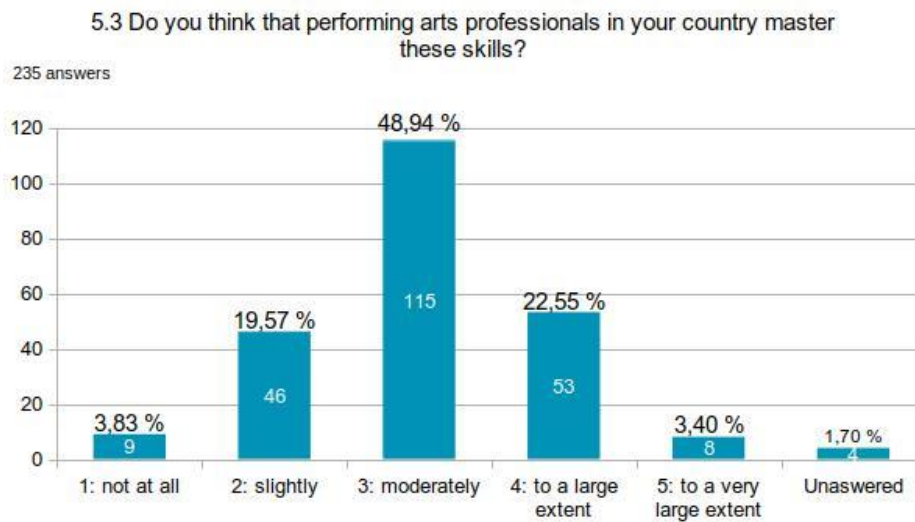


Figure 28 Inwieweit sind die Befragten der Meinung, dass Fachleute für Darstellende Kunst Sozialkompetenzen beherrschen?

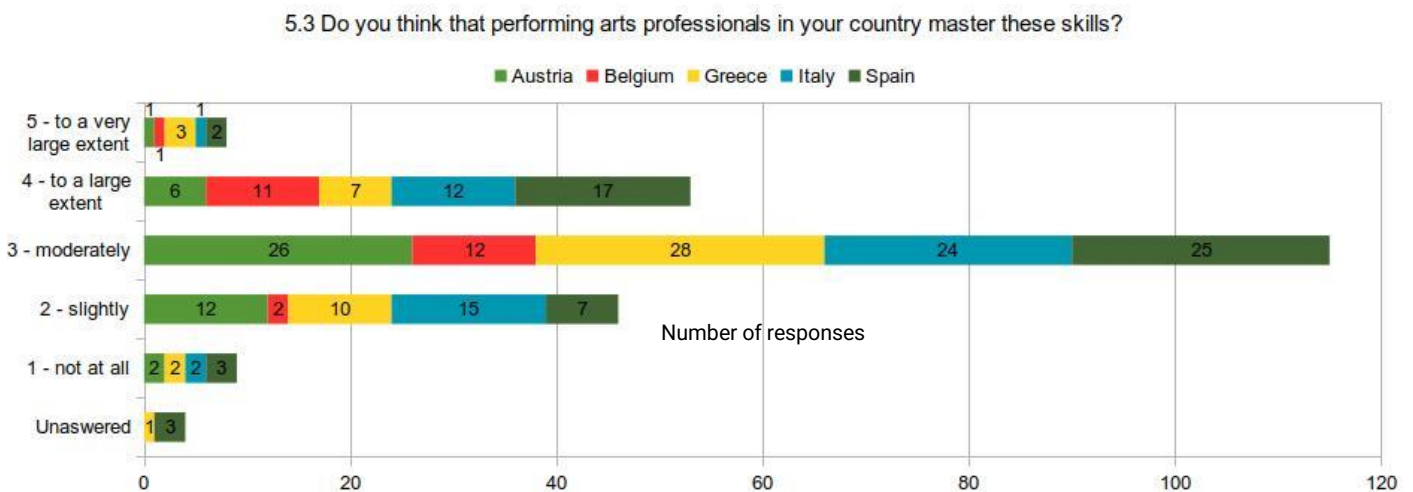


Figure 29 Inwieweit sind die Befragten der Meinung, dass Fachleute für Darstellende Kunst Sozialkompetenzen beherrschen je Land?

Q.3 Welche Berufsprofile benötigen Ihrer Meinung nach die folgenden Sozialkompetenzen?

Die eingegangenen Antworten zeigen, dass Soft Skills in allen Berufskategorien mit sehr geringen Unterschieden sehr gefragt sind.

- **Flexibilität/Anpassungsfähigkeit** wird bei Produktionsleitern (20 %) und Technikern (19 %) hoch eingestuft, gefolgt von Regisseuren und künstlerischen Leitern (beide mit 17 %).

- **Emotionale Intelligenz und Einfühlungsvermögen** werden von Regisseuren und künstlerischen Leitern hoch bewertet (beide 21 %), gefolgt von Produktionsleitern (20 %).
- **Führungsqualitäten und Teamgeist** sind vor allem für künstlerische Leiter und Produktionsleiter (22 %) wichtig, gefolgt von Regisseuren (20 %).
- Die **Zusammenarbeit** wird von allen Berufsgruppen fast gleich hoch bewertet und liegt zwischen 13% und 19%.
- **Lebenslanges Lernen** wird vor allem von Technikern (20 %) und Produktionsleitern (18 %) als wichtige Fähigkeit genannt, gefolgt von einem fast gleichen Prozentsatz für die anderen Berufsprofile (zwischen 14 % und 16 %).
- Die **Förderung von DEI (Diversity, Equity, Inklusion)** am Arbeitsplatz wird vor allem von künstlerischen Leitern (22 %) als wichtig erachtet, gefolgt von Produktionsleitern (20 %) und Regisseuren (18 %).
- Die **Förderung von respektvollem Verhalten** jenseits von Machtbeziehungen wird von künstlerischen Leitern (21 %), Produktionsleitern (19 %) und Regisseuren (18 %) als wichtig erachtet.
- Schließlich werden das **Geben und Empfangen von Feedback** vor allem von Produktionsleitern (19 %), künstlerischen Leitern und Regisseuren (jeweils 18 %) hoch bewertet.

5.4 Which professional profiles do you think need most the following skills?

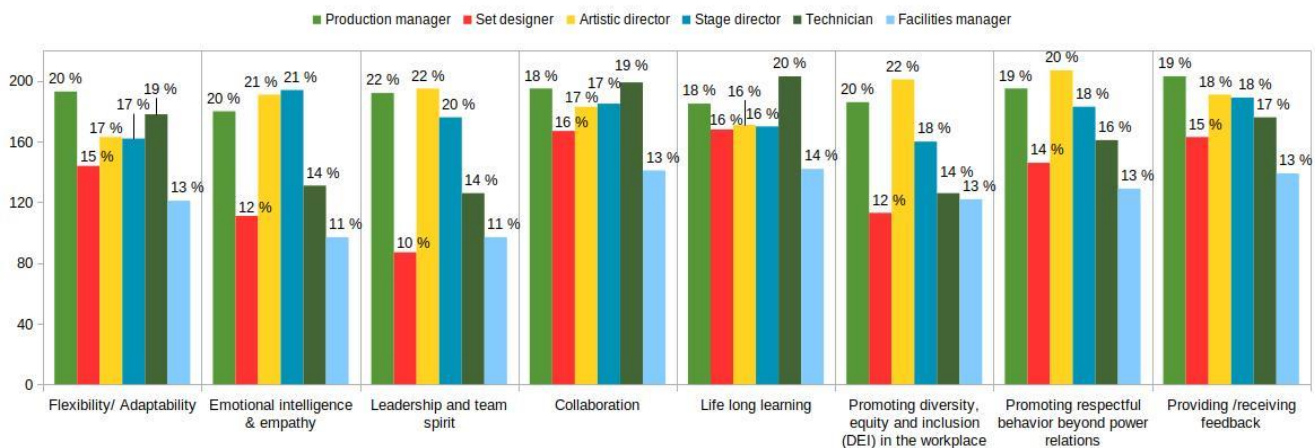


Figure 30 Erforderliche Soft Skills in Bezug auf das berufliche Profil

Q.4 Welches sind Ihrer Meinung nach die Hauptgründe für die Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung von Sozialkompetenzen in den Berufen der Darstellenden Künste in Ihrem Land?

Die Hauptschwierigkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung von Soft Skills bei Fachleuten der Darstellenden Kunst sind nach Ansicht der Befragten die **Machtverhältnisse innerhalb der Organisation**, für die sie arbeiten (51,49 %), gefolgt von **starrten Managementstrukturen** (43,83 %) und **Zeitmangel** (42,98 %).

5.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in developing and using soft skills among performing arts professions in your country?

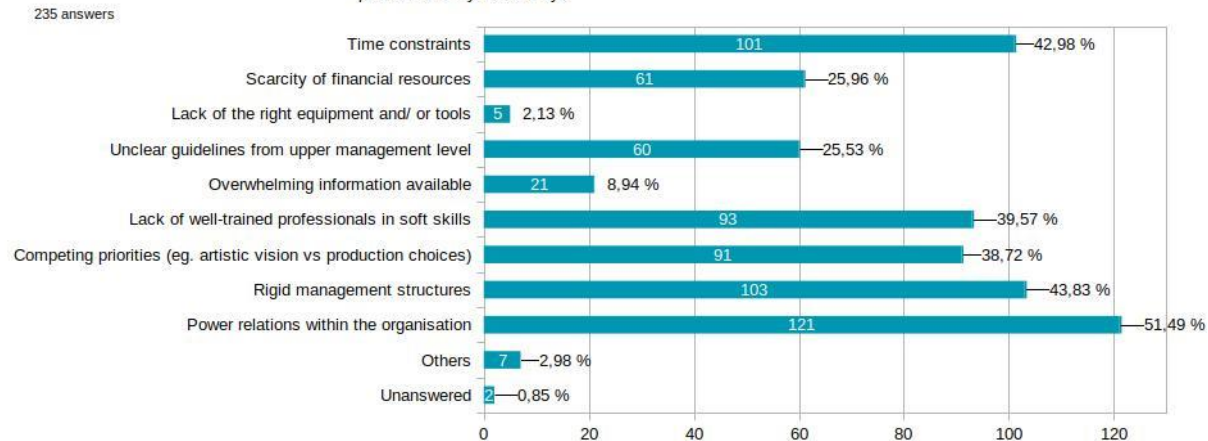


Figure 31 Hauptgründe für die Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung von Sozialkompetenzen

5.5. Ergebnisse in Bezug auf die Anforderungen der Befragten.

In diesem Abschnitt geben wir einen Überblick über die Bedürfnisse der Befragten in Bezug auf ihre eigenen grünen, digitalen, unternehmerischen/resilienten und sozialen Kompetenzen für die Ausübung ihrer Berufe in der Branche der Darstellenden Künste.

Q.1 Inwieweit sind Sie der Meinung, dass Sie die folgenden Fähigkeiten besitzen?

Unsere Befragten gaben an, dass sie glauben, dass sie **die sozialen Kompetenzen** in sehr hohem Maße (28 %) oder in hohem Maße (52 %) beherrschen. **Digitale Fähigkeiten** wurden ebenfalls recht hoch eingeschätzt: 15 % unserer Befragten sind der Meinung, dass sie digitale Fähigkeiten in sehr hohem Maße beherrschen, gefolgt von 49 %, die der Meinung sind, dass sie diese in hohem Maße beherrschen. Die meisten unserer Befragten sind der Ansicht, dass sie **umweltbezogene Kompetenzen** auf einem mäßigen Niveau beherrschen (41 %), während nur 7 % der Meinung sind, dass sie diese in sehr hohem Maße und 22 % in hohem Maße beherrschen. **Unternehmerische Fähigkeiten und die Resilienz** schließlich wurden von 37 % der Befragten als in hohem Maße und von 36 % als mäßig beherrscht angegeben. 12 % sind der Ansicht, dass sie diese Fähigkeiten in sehr hohem Maße beherrschen, und nur 12 % geben an, dass sie sie in geringem Maße oder überhaupt nicht beherrschen (2 %).

6.1 To what extent do you consider that you have the following skills?

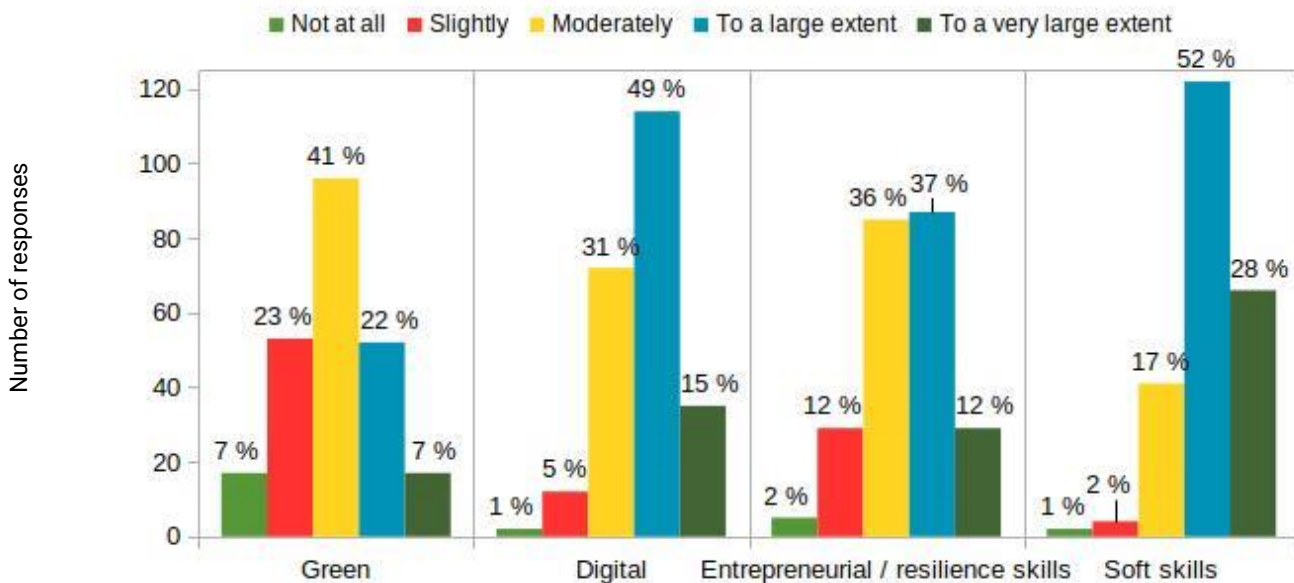


Figure 32 Ausmaß, in dem die Befragten über grüne, digitale, unternehmerische/resiliente und soziale Kompetenzen verfügen

Q.2 Wie interessant und wertvoll für Ihre berufliche Entwicklung wäre eine Schulung in den folgenden Bereichen?

Für die Mehrheit unserer Befragten wurde die Schulung zu **digitalen Kompetenzen** am höchsten bewertet (81 % antworteten, dass eine solche Schulung für sie sehr wertvoll und interessant wäre). Die Schulung zu **unternehmerischen/Resilienz bezogene** Fähigkeiten wurde recht hoch bewertet (75 % der Befragten antworteten, dass sie an einer solchen Schulung interessiert wären, die für sie sehr interessant und wertvoll oder interessant und wertvoll wäre). Ebenso hoch wurde die Schulung von **Sozialkompetenzen** bewertet (75 % gaben an, dass sie diese Schulung für sehr interessant und wertvoll halten). **Ökologische Kompetenzen** wurden weniger hoch bewertet: 68 % der Befragten gaben an, dass dies für sie sehr oder relativ wertvoll und interessant wäre.

6.2 How interesting and valuable for your professional development would a training in the following areas be?

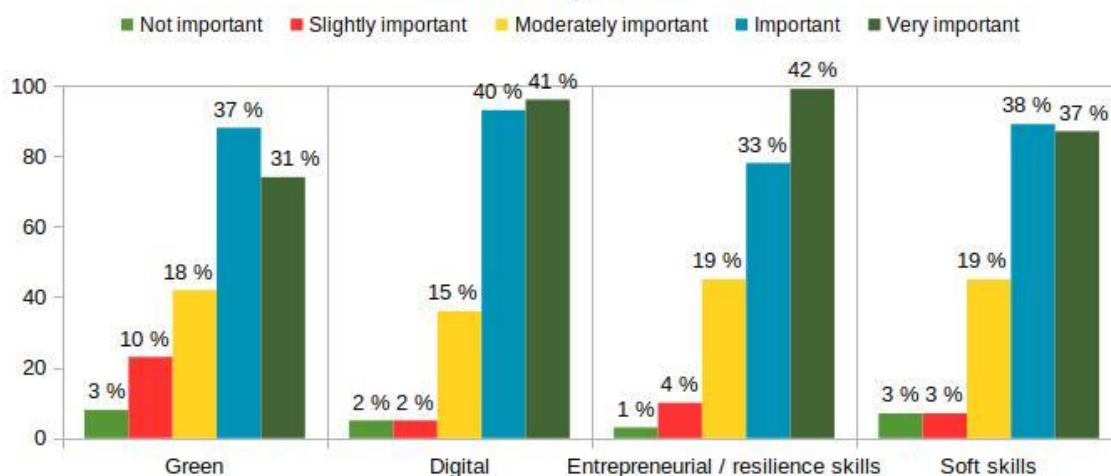


Figure 33 Ausmaß, in dem die Befragten eine Schulung in den Bereichen „Grün“, „Digital“, „Unternehmerisch/ Resilienz“ und „Soft Skills“ für ihre berufliche Entwicklung interessant und wertvoll finden

Q.3 Welche Art von Schulung ist Ihrer Meinung nach am besten geeignet, um ökologische Kompetenzen bei Fachleuten der Darstellenden Kunst zu fördern?

Kurze Online-Workshops und -Seminare werden von den Befragten als die geeignetste Art und Weise angesehen, **umweltbezogene Kenntnisse** zu vermitteln, gefolgt von 43,8 %, die **eine modulare und bedarfsorientierte Schulung zu einem bestimmten Thema** für sinnvoll halten, und 40 %, die sich für **gemeinsame Projekte und Initiativen** als relevanteste Schulungsart entscheiden.

6.3 What type of training do you believe is most relevant for cultivating green skills among professionals in the performing arts industry?

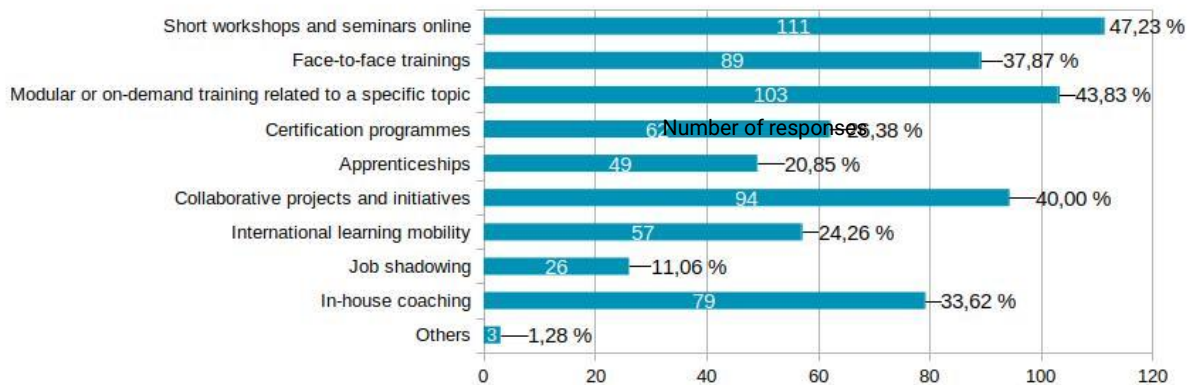


Figure 34 Art der Ausbildung, die für die Entwicklung ökologischer Kompetenzen am wichtigsten ist

Q.4 Welche Art von Schulungsmaßnahmen ist Ihrer Meinung nach am wichtigsten, um die Fähigkeiten von Fachleuten der Darstellenden Kunst im digitalen Bereich zu fördern?

Was die digitalen Kompetenzen angeht, so sind die Befragten der Meinung, **dass kurze Workshops und Online-Seminare** (55,47 %) am besten geeignet sind, um diese Kompetenzen zu erwerben, gefolgt von **modularen On-Demand-Schulungen zu einem bestimmten Thema** (48,09 %). Dieses Ergebnis ist ähnlich wie bei den ökologischen Kompetenzen. **Persönliche Schulungen** (39,1 %) und **Zertifizierungsprogramme** (30,64 %) gehörten ebenfalls zu den am häufigsten genannten Antworten.

6.4 What type of training do you believe is most relevant for cultivating digital skills among professionals in the performing arts industry?

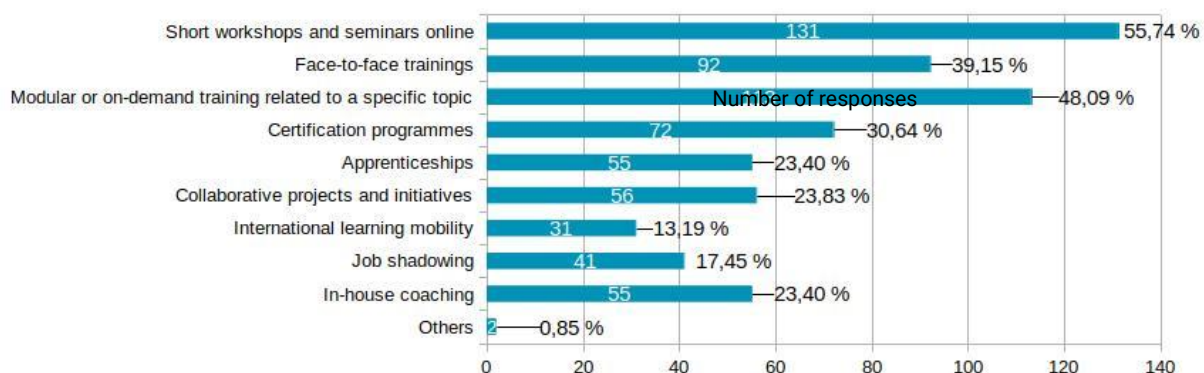


Figure 35 Type of training considered most relevant for cultivating digital skills

Q.5 Welche Art von Schulung ist Ihrer Meinung nach am wichtigsten, um unternehmerische/resiliente Fähigkeiten bei Fachleuten der Darstellenden Kunst zu fördern?

Im Hinblick auf die Entwicklung unternehmerischer und Resilienz fördernder Fähigkeiten bewerteten unsere Befragten **kurze Online-Workshops und -Seminare** sowie **modulare On-Demand-Schulungen** zu bestimmten Themen gleich hoch (44,22 % bzw. 44,68 %). Dicht darauf folgten **persönliche Schulungen** (39,15 %), **gemeinsame Projekte** und **Initiativen** (33,19 %) und **internes Coaching** (32,77 %).

6.5 What type of training do you believe is most relevant for cultivating entrepreneurial skills among professionals in the performing arts industry?

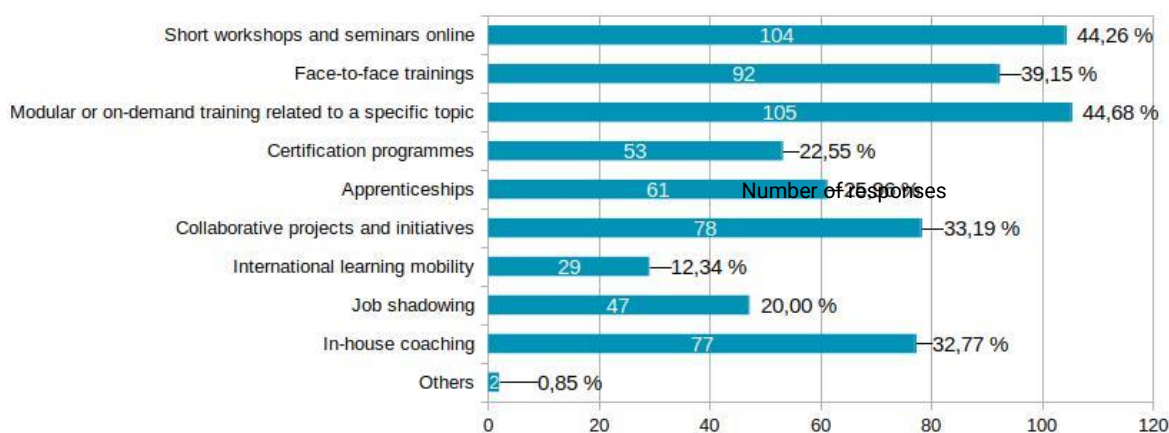


Figure 36 Art der Schulung, die für die Entwicklung unternehmerischer/resilienter Fähigkeiten am wichtigsten ist

Q.6 Welche Art von Schulung ist Ihrer Meinung nach am wichtigsten für die Förderung von Soft Skills bei Fachleuten der Darstellenden Kunst?

Die Ergebnisse des Fragebogens zeigen, dass die Befragten die relevanteste Art der Ausbildung für die Kultivierung von Sozialkompetenzen im **persönlichen Gespräch** sehen (45,11 %), gefolgt von **gemeinsamen Projekten und Initiativen** (43,40 %) und **internem Coaching** (40,43 %).

6.6 What type of training do you believe is most relevant for cultivating soft skills among professionals in the performing arts industry?

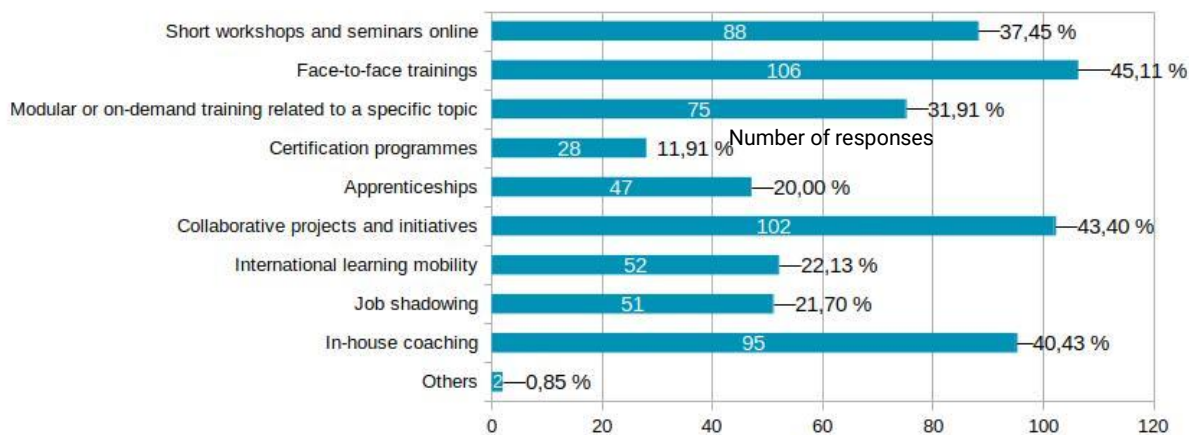


Figure 37 Die Art der Ausbildung, die für die Entwicklung von Soft Skills am wichtigsten ist

6. Erkenntnisse aus den Fokusgruppe

Die Konsultationen mit den nationalen Fokusgruppen wurden von den Partnerorganisationen auf unterschiedliche Weise durchgeführt; in den meisten Fällen erfolgte die Teilnahme online (unter Berücksichtigung von Entfernungen, Zeiten und Verfügbarkeit) und in einigen Fällen wurden die Konsultationen in Einzelgesprächen durchgeführt.

Zusätzlich zu den nationalen Fokusgruppen wurden 5 paneuropäische Fokusgruppen abgehalten, an welchen Vertreter aus allen Ländern mit unterschiedlichen Profilen teilnahmen. In diesem Abschnitt fassen wir die Ergebnisse der nationalen Fokusgruppen zusammen und geben auch Hinweise auf die Erkenntnisse aus den europäischen Fokusgruppen.

6.1. Ergebnisse in Bezug auf ökologische Kompetenzen

Insgesamt unterstreichen alle Befragungen die **Notwendigkeit eines größeren Bewusstseins** unter den Beschäftigten in der Darstellenden Kunst für ökologische Kompetenzen und eine **klare Anerkennung der Bedeutung der Übernahme umweltbewusster und nachhaltiger Praktiken**. Alle Befragten betonten jedoch, dass es in ihren jeweiligen Ländern an einer effektiven und auf die Darstellende Kunst ausgerichteten Aus- und Weiterbildung zu diesem Thema mangelt. In Österreich gibt es ein Zertifizierungssystem, das große Theater- und Veranstaltungshäuser dazu gezwungen hat, ihre Umweltauswirkungen zu bewerten und Strategien gemäß der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen durchzusetzen. Es ist jedoch noch ein weiter Weg, bis sich ein **ökologisches Ethos** innerhalb der Organisation etabliert hat.

Einige der befragten Personen gaben an, dass in ihren Organisationen und im Sektor der Darstellenden Kunst in ihren Ländern bereits nachhaltigere Verfahren angewandt werden. Einige betonten, dass solche Ansätze - z. B. die Wiederverwendung von Kostümen - vor allem aus wirtschaftlichen Gründen (um Kosten zu sparen) und nicht aus einem klaren Nachhaltigkeitsgedanken heraus entstanden sind (griechischer Bericht). Andere betonten, dass die Anwendung nachhaltiger Praktiken immer noch Nachteile mit sich bringt, da sie häufig die Produktionskosten erhöhen.

In den **europäischen Fokusgruppen** wurden die Teilnehmer gebeten, die Ergebnisse aus allen Ländern zu kommentieren. Einige der wichtigsten Punkte, die angesprochen wurden, sind die folgenden:

- **Zeitmangel** ist eines der Haupthindernisse, das die Fachleute des Sektors davon abhält, nachhaltige Praktiken umzusetzen

„Wir haben es jeden Tag ziemlich eilig, so dass es unmöglich ist, an andere Dinge zu denken oder sich um andere Dinge zu kümmern“

(Fokusgruppenteilnehmer aus Italien).

“Die Leute sagen: 'Ich möchte umweltfreundlich und nachhaltig sein, aber ich habe jetzt keine Zeit, mir darüber den Kopf zu zerbrechen'“

(Fokusgruppenteilnehmer aus Österreich) “

- Es besteht die Notwendigkeit, **einfache Handlungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit** zu überdenken (wie z. B. Wasser auf der Bühne oder das Drucken von Skripten), aber es gibt etablierte Arbeitsweisen innerhalb von Produktionen, die Veränderungen erschweren, und oft gibt es innerhalb von Organisationen keine Verantwortlichen für die Einführung von Veränderungen.
- Es wurde auch die Frage der **Verantwortlichkeit** für diese Angelegenheit aufgeworfen. Dabei wurden zwei Seiten identifiziert: der Einzelne, der für so etwas verantwortlich ist, und die Rolle der Unternehmensleitung bei der Kultivierung einer gemeinsamen Verantwortung zwischen allen in der jeweiligen Unternehmensorganisation.

„Das bedeutet, dass jemand diese Verantwortung auf seine Schultern nehmen muss, und niemand will eine so große Aufgabe übernehmen“

(Fokusgruppenteilnehmer aus Italien)

„Das Bewusstsein muss innerhalb des Unternehmens entstehen“

(Fokusgruppenteilnehmer aus Österreich)

)

- Der Einsatz digitaler Hilfsmittel kann oft eine Option sein, um nicht umweltgerechte Ansätze zu ersetzen, aber in einigen Fällen kann die **Infrastruktur** fehlen (z. B. fehlender Internetzugang in allen Gebäuden).
- Einige **Veranstaltungsorte und Organisationen haben mehr Möglichkeiten als andere**, abhängig von ihrer Größe und ihrer Personalkapazität. So wird beispielsweise die Verfügbarkeit von Lagerräumen zu einem Problem, wenn Veranstaltungsorte Kulissenelemente wiederverwenden möchten.
- In einigen Ländern gibt es bereits entsprechende Programme (z. B. in Österreich) und ein gewisses Schulungsangebot, aber die meisten unserer Befragten erklärten, dass sie, wenn sie in diesem Bereich tätig sind, hauptsächlich **aus eigenem Interesse** handeln und keine angemessene Schulung erhalten haben. Die **Suche nach Online-Ressourcen** wurde als eine der Möglichkeiten genannt, um zu lernen, wie man nachhaltiger handeln kann.
- Es wurde auch betont, welche Rolle die Einhaltung von Vorschriften und Verordnungen bei der Veränderung der Mentalität der Menschen spielt.

„Manchmal braucht man Vorschriften, um etwas zu erreichen. Und wir haben viel darüber diskutiert, wie wir vorgehen und wie wir in diesem Bereich arbeiten werden. Und für mich war das Ergebnis, dass wir in unserem Unternehmen klare Vorschriften und die Einhaltung von Regeln brauchen. Das ist eines der wichtigsten Kriterien, damit alle, die hier arbeiten, das Gefühl haben, dass wir im selben Team sind, dass wir auf demselben Niveau miteinander agieren.“ (Fokusgruppenteilnehmer aus Österreich)

Ein Teilnehmer wies jedoch darauf hin, dass solche Rahmenbestimmungen auch bei Organisationen und Fachleuten vor Ort für Besorgnis sorgen. Aber oft reichen diese Richtlinien nicht aus, damit die Betroffenen wissen, was sie in der Praxis tun sollen.

„Wir müssen all diese Vorschriften einhalten, aber es stimmt, dass es sehr schwierig ist, dies wirklich in den Produktionsbereich einzubringen. Wir sprechen nicht darüber, wenn wir Produktionsbesprechungen abhalten. Deshalb glaube ich, dass es eine Diskrepanz gibt, die behoben werden sollte“

(Fokusgruppenteilnehmer aus Spanien.)

- Ein Teilnehmer der Fokusgruppe betonte auch die Notwendigkeit, die gesamte **Wertschöpfungskette** der Darstellenden Kunst umweltfreundlicher zu gestalten, was auch die Vorgehensweisen innerhalb bestehender Organisationen verändern würde.
- Der Einsatz eines **Nachhaltigkeitsmanagers** wurde als Segen und Fluch angesehen. Die Befragten betonten, dass diese Verantwortung und dieses Wissen oft in den Händen einer Person liege und nicht an die anderen Mitarbeiter der Organisation weitergegeben werde. Andere unterstrichen ihre Besorgnis darüber, dass die Einführung der **Rolle eines Nachhaltigkeitsmanagers** innerhalb einer Organisation zu einer Rolle werden könnte, die von den Kollegen nicht geschätzt wird, da sie das Gefühl haben, dass ihre Arbeit kontrolliert wird und sie gezwungen sind, ihre Arbeitsweise zu ändern. Einige zogen einen Vergleich mit der Rolle des Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten, der oft Grenzen für ihre Arbeit setzt, ohne unbedingt konkrete Lösungen vorzuschlagen. Insgesamt haben die Teilnehmer unterstrichen, dass die Fachleute dort, wo diese Rolle nicht existiert, hauptsächlich in Eigeninitiative arbeiten und nicht im Rahmen ihrer betrieblichen

Strukturen.

„Ich bin hier gelandet, wegen meiner Art zu denken. Denn alles, was ich versuche zu tun, ist wie eine Art von Resonanz und mit Nachhaltigkeit verbunden. Also sagten sie: Das gehört dir!

(Fokusgruppenteilnehmer aus Spanien).

- Die **Funktion des Sektors der Darstellenden Kunst** bei der **Sensibilisierung für den ökologischen Wandel** wurde ebenfalls hervorgehoben.

„Ich persönlich bin der Meinung, dass eine der wirkungsvollsten Möglichkeiten, die der Sektor haben kann, darin besteht, das Publikum und die Gemeinschaften zu befähigen.“

(Fokusgruppenteilnehmer aus Italien)

- Trotz der Anerkennung der Bedeutung der Nachhaltigkeit bestehen nach wie vor erhebliche Hindernisse, wie z. B. fehlende Ressourcen, externe Unterstützung und mangelndes Bewusstsein auf der Ebene der Unternehmensleitung für die Schaffung spezieller Aufgaben im Bereich der Nachhaltigkeit. Die Schwierigkeit, die direkten wirtschaftlichen Auswirkungen der Umsetzung umweltfreundlicher Konzepte nachzuweisen, stellt ebenfalls eine große Hürde für diesen Bereich dar.
- Ein weiterer Punkt, der angesprochen wurde, ist der **Gegensatz zwischen ökologischen und umweltfreundlichen Ansätzen im Bereich der Darstellenden Kunst** und die Notwendigkeit, ein gemeinsames Vokabular dafür zu entwickeln, was wir unter "grünen" Fähigkeiten verstehen (italienischer Bericht). In demselben Bericht wurde der Begriff der **Klimagerechtigkeit** und die Rolle, die der **Kolonialismus** bei der Klimakrise gespielt hat, angesprochen.

6.2. Ergebnisse in Bezug auf die digitalen Fähigkeiten

Die Teilnehmer der Fokusgruppen betonten, dass der Sektor in Bezug auf die Nutzung digitaler Technologien einen großen Wandel durchlaufen hat und dass die Fachkräfte diese Fertigkeiten nicht beherrschen. Während die jüngeren Generationen besser mit den technologischen Veränderungen zurechtkommen und sich leicht an sie anpassen, sind manche Angehörigen der älteren Generationen möglicherweise eher zurückhaltend. Viele der Befragten erklärten jedoch, dass die Aneignung neuer oder die Verbesserung bestehender Fähigkeiten vom **persönlichen Interesse und der Verantwortung für lebenslanges Lernen** abhängt und nicht so sehr von der Altersgruppe, der ein Arbeitnehmer angehört. Diese Art von Innovationen erfordert eine neuartige Schulungsmethodik, und in dieser Hinsicht werden kollaborative Prozesse in verschiedenen Einrichtungen begrüßt und gefördert. Die meisten Befragten wiesen auch darauf hin, dass sich die Technologie so schnell weiterentwickelt, dass es sehr schwierig ist, mit allen technologischen Entwicklungen Schritt zu halten. Dies bedeutet, dass sowohl **spezifische Fähigkeiten als auch Kenntnisse über die Verwendung neuer Software oder Tools** erforderlich sind, aber auch die Notwendigkeit, die **Neugierde am Lernen zu fördern**, wurde hervorgehoben. Die Teilnehmer betonten auch, dass einige der digitalen Fähigkeiten im Bereich der Darstellenden Kunst so spezifisch sind, dass die Organisationen in hohem Maße auf externe Anbieter und Freiberufler angewiesen sind, und dass die Bildungssysteme sich auch um diese Fachleute kümmern und ihnen Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten sollten.

„Es gibt Spezialfähigkeiten und -berufe, die oft auch sehr gut bezahlt werden, und es gibt sehr fähige Leute, die für diese Art von Arbeit sehr gut bezahlt werden. Ich denke, dass die Dringlichkeit eher darin besteht, wie wir die Cloud-basierte Dokumentfreigabe und E-Mail nutzen und wie wir effizient kommunizieren, als in Spezialfähigkeiten, die eher marktorientiert sind.“

(Teilnehmer der Fokusgruppe aus Belgien)

Am wichtigsten ist, dass die Personen, die wir in den europaweiten Fokusgruppen befragt haben, nicht überrascht waren, dass **grundlegende digitale Kommunikations- und Kollaborationswerkzeuge** am besten bewertet wurden, da sie diese als Grundlage für alle Berufsprofile im Bereich der darstellenden Künste betrachten. Sie betonten, dass der Mangel an Kompetenzen in diesen grundlegenden Werkzeugen zu Zeit- und Energieverlusten und ineffektiven Kooperationen führt.

„Wir verlieren viel Zeit, weil wir die Tools, mit denen wir täglich arbeiten, nicht verstehen und nicht wissen, wie wir sie zur Optimierung unserer Arbeit einsetzen können. Jeder setzt seine eigene Vorgehensweise um, und oft handelt es sich dabei nur um eine Notlösung.“

(Teilnehmer der Fokusgruppe aus Österreich)

Sie wiesen auch darauf hin, dass diese digitale Kompetenz bis zu einem gewissen Grad mit der persönlichen Neugier verbunden ist, weiter zu lernen.

„Wir wissen nicht und haben nicht die Zeit, neugierig zu sein, um uns mit den Werkzeugen zu beschäftigen. Wir warten auf einen Geist, der uns sagt, wie wir den Königsweg finden können“ (

Fokusgruppenteilnehmer aus Österreich).

6.3. Ergebnisse in Bezug auf unternehmerische/resiliente Fähigkeiten

Obwohl der Begriff unternehmerische und Resilienz-Fähigkeiten für die befragten Fachkräfte der Darstellenden Kunst zunächst ungewohnt oder nicht sehr relevant war, wurde sehr bald deutlich, dass solche Fähigkeiten für das Profil der in diesem Sektor tätigen Personen notwendig und wichtig sind.

"Solche Fähigkeiten sind in der darstellenden Kunst sehr wichtig, weil die Menschen in der Regel viele Verbindungen zu verschiedenen Fachleuten mit unterschiedlichen Hintergründen haben, so dass man belastbar sein und Probleme bewältigen muss. Ich weiß nicht, ob es etwas ist, das man verbessern oder von Grund auf lernen kann, wie man unternehmerisch handelt und wie man belastbare Fähigkeiten entwickelt. Sicherlich ist die Motivation etwas, das dabei hilft, in einer schwierigen Situation belastbar zu sein und Probleme zu lösen.

(focus group participant from Italy).

Insbesondere die **Problemlösung** wurde als wichtige Fähigkeit anerkannt, obwohl einige betonten, dass sie auch die Fähigkeit einer Organisation, strategisches Denken zu kultivieren, behindern könnte.

„Problemlösung ist eine Bedrohung und ein Segen zugleich. Eine Bedrohung. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Problemlösung oft als Ausrede für mangelnde Organisation und strategisches Denken benutzt wird.“

(Teilnehmer der Fokusgruppe aus Österreich)

Die Teilnehmer betonten, dass die meisten Fachleute durch praktische Erfahrung lernen.

"Ich schätze, dass man einige davon in den Universitätsschulen und so weiter lernen kann, aber nur auf einem grundlegenden Niveau. Aber ich denke, das Wichtigste ist, dass man sie durch Arbeit lernt"

(Fokusgruppenteilnehmer Österreich)

Die Teilnehmer der Fokusgruppe betonten auch, dass Lernen mit Scheitern einhergeht, und berichteten von einigen Schulungsbemühungen in Bildungseinrichtungen, die Räume für **Experimente und das Scheitern** in Simulationsübungen bieten. Verschiedene Kollegen betonten, dass solche Fähigkeiten oft durch organisatorische Strukturen eingeschränkt werden, da sie eine Bedrohung für etablierte Arbeitsmuster und Hierarchien darstellen

könnten. Dies war auch eine Reaktion auf die Tatsache, dass innovatives Denken als wichtige Fähigkeit für Fachkräfte im Bereich der Darstellenden Kunst hoch bewertet wurde, während strategisches Denken nicht so hoch bewertet wurde. Obwohl die Teilnehmer Schwierigkeiten hatten, zwischen beiden zu unterscheiden, erklärten sie, dass strategisches Denken eher zu den Fähigkeiten gehöre, die Führungskräfte auf höheren Ebenen besitzen sollten. Ein Teilnehmer schlug vor, dass Fachkräfte auch lernen sollten, inwieweit und wann sie diese anwenden können.

Besonderes Augenmerk wurde auf die Notwendigkeit dieser Fähigkeiten für Freiberufler gelegt, da sie ihnen die Möglichkeit geben, auf dem Arbeitsmarkt flexibel zu sein und beruflich aktiv zu bleiben.

6.4. 6.4 Ergebnisse in Bezug auf die sozialen Kompetenzen (Soft Skills)

Sozialkompetenzen wurden von allen Teilnehmern der Fokusgruppe als sehr wichtig im Bereich der Darstellenden Kunst anerkannt. Die befragten Berufstätigen betonten, dass Fähigkeiten wie kontinuierliches Lernen, Selbstbewusstsein, Eigeninitiative, Integrationsfähigkeit, Teamgeist, Verantwortungsbewusstsein, Engagement und Innovationsgeist von großer Bedeutung sind. Einer der Teilnehmer der europäischen Fokusgruppe betonte, dass andere Arten von Fähigkeiten zwar vermittelt werden können (z. B. digitale oder ökologische) – diese seien jedoch stark von der Persönlichkeit der einzelnen Personen und den Möglichkeiten abhängig, die sie in den sie beschäftigenden Organisationen erhalten, um diese Fähigkeiten zu entwickeln.

„Ich habe eine solche Ausbildung erhalten, als ich befördert wurde, obwohl sie nicht zu meinem Fachgebiet gehört“
(Teilnehmer der Fokusgruppe aus Belgien)

In einigen der größeren Organisationen erhalten Personen, die Teamleiter werden, möglicherweise eine solche Schulung, aber insgesamt betonen die meisten der befragten Berufstätigen, dass sie weder in ihrer Ausbildung noch in ihrem beruflichen Umfeld eine solche Schulung erhalten haben. Unsere Befragungen von Berufstätigen zeigen, dass soziale Kompetenzen von Fachleuten in diesem Bereich sehr gefragt sind. Die Schulung dieser Art von Fähigkeiten ist jedoch sehr begrenzt und die Befragten betonen, dass sie hauptsächlich in der Persönlichkeit jedes Einzelnen verankert sind.

In unseren europaweiten Fokusgruppen betonten die Teilnehmer, dass Teamfähigkeit die meisten anderen sozialen Kompetenzen umfasst und das Wesen der Darstellenden Kunst ausmacht:

„Ich denke, es hat alles mit Teamarbeit zu tun. Ich meine, wenn man mit jemandem zusammenarbeitet, muss man flexibel sein, man braucht emotionale Intelligenz, um auf gute Weise zu kommunizieren und den Punkt zu erreichen, an dem man Führungsqualitäten zeigen oder entwickeln möchte,“
(Teilnehmer der Fokusgruppe aus Spanien)

“Das bedeutet, dass die verschiedenen Abteilungen darüber sprechen müssen, was benötigt wird und was verbessert werden kann. Wenn es jedoch keine Zusammenarbeit gibt, gibt es auch keinen Platz für Wachstum.“
(Teilnehmer der Fokusgruppe aus Italien)

Die Befragten waren auch nicht überrascht, dass **starre Managementstrukturen und Machtverhältnisse** innerhalb von Organisationen für Darstellende Kunst zu den Hauptgründen gehören, warum Menschen es nicht schaffen, ihre sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz zu entwickeln.

7. Schlussfolgerungen aus der Sekundäranalyse

Alle Projektpartner erhielten eine Mustervorlage als Grundlage für ihre Sekundäranalyse. Ziel war es, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den nationalen Bildungssystemen aufzuzeigen, eine Übersicht über bestehende

Bildungsprogramme für die untersuchten Berufsbilder zu erstellen und bewährte Verfahren und Beispiele sowie Lücken in den Ausbildungsrichtlinien zu ermitteln.

7.1. Berufsbildung (VET) und Hochschulbildung (HE)

Wie zu erwarten war, wurden in den Schlussfolgerungen historische und kulturelle Unterschiede sowie die Vielfalt der sozioökonomischen Realitäten, die Ausgaben für und der Zugang zu Berufs- und Hochschulbildung in den Bildungssystemen der Partnerländer deutlich. Obwohl die Qualifikationsrahmen in den letzten Jahrzehnten im Hinblick auf ein gemeinsames europäisches Verständnis überarbeitet wurden, ist eine hundertprozentige Übertragbarkeit nach wie vor nicht möglich. Es gibt sehr unterschiedliche Ansätze für die Strukturierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihre Stellung innerhalb des Bildungssystems.

8

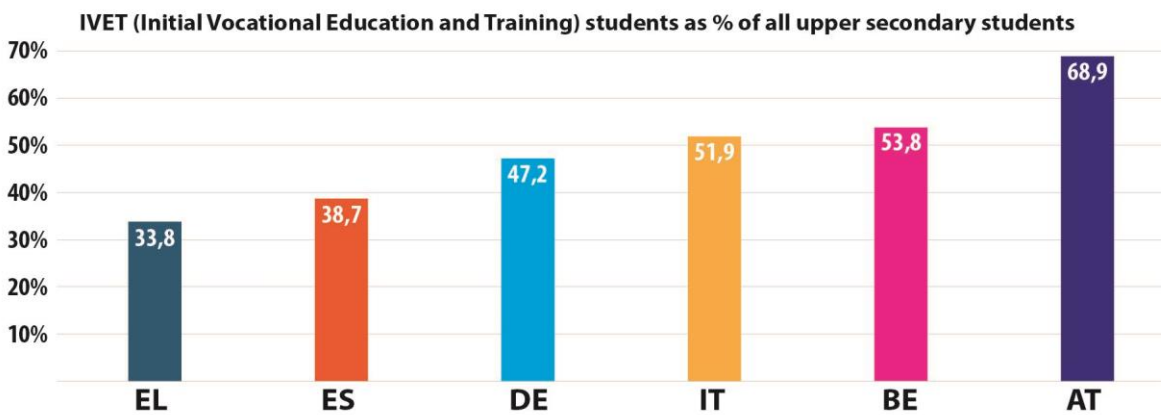


Figure 38 Anzahl der Schüler in der Sekundarstufe II der beruflichen Erstausbildung (ISCED 3) als Prozentsatz aller Schüler der Sekundarstufe II. (Berechnungen des Cedefop auf der Grundlage von Eurostat-Daten, UOE-Datenerhebung)

Aktuelle Statistiken zur Hochschulbildung in den Partnerländern zeigen, dass Kurzstudiengänge (EQR-Niveau 5) kaum angeboten werden. Spanien stellt jedoch mit 524.300 Studierenden in einem solchen Programm eine Ausnahme dar. Der Bachelor-Abschluss ist in den meisten EU-Mitgliedstaaten nach wie vor der wichtigste Hochschulabschluss.

⁸ European Commission / Cedefop / Key indicators on VET, 2024. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/key-indicators-on-vet/countries?country=EU27&pillar=topic1&workingstatus=type3#1>, [consulted 22.07.2024]

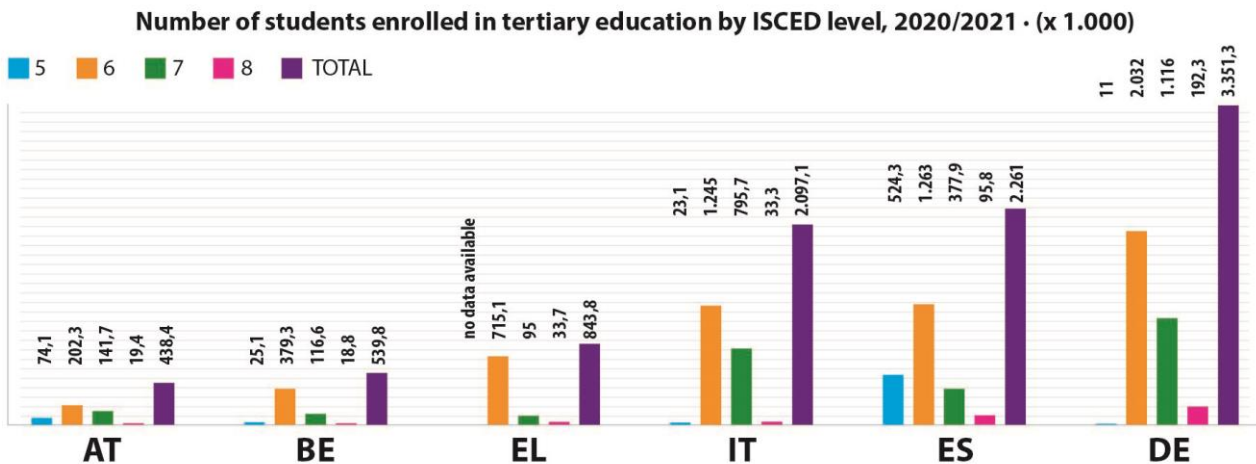


Figure 39 Zahl der eingeschriebenen Studierenden im Tertiärbereich nach ISCED-Stufen, 2020/2021 (x1.000)

ISCED 5 entspricht Kurzstudiengängen, ISCED 6 entspricht Studiengängen des ersten Zyklus (Bachelor-Studiengang oder gleichwertiger Studiengang), ISCED 7 entspricht Studiengängen des zweiten Zyklus (Master-Studiengang oder gleichwertiger Studiengang) und ISCED 8 entspricht Studiengängen des dritten Zyklus (Promotionsstudiengang oder gleichwertiger Studiengang) ⁹.

Der Vergleich nationaler Qualifikationssysteme innerhalb der EU war schon immer eine Herausforderung.

- Die Datenquellen für nationale Qualifikationen und die Art und Weise, wie die Daten dargestellt werden, unterscheiden sich in den einzelnen Ländern erheblich.
- Kulturelle Unterschiede bestimmen oft die Konzepte für die Organisation von Bildungssystemen und das Verständnis von Qualifikationen und Lernergebnissen.
- Bildungssysteme, Aus- und Weiterbildungssysteme werden immer vielfältiger und komplexer.
- In den Berichten ist nicht immer klar, wie die genannten Qualifikationen dem EQR oder dem QF-EAHE entsprechen.

7.2. Bestehende Programme mit Bezug zu den Berufen in INSPIRE

Aufgrund der begrenzten Ressourcen, die den Projektpartnern zur Verfügung stehen, sollten die Ergebnisse der Sekundäranalyse als beispielhaft und nicht als vollständig betrachtet werden.

7.2.1. Künstlerischer Leiter

Die Berufsprofile für einen „künstlerischen Leiter“ in den darstellenden Künsten sind sehr vielfältig. Einige Partner haben gestalterische Studiengänge einbezogen, die nicht direkt mit dem Sektor oder fachspezifischen Qualifikationen wie der „Kostümgestaltung“ in Verbindung stehen. Es scheint, dass nicht immer spezifische formale Qualifikationen für den Beruf erforderlich sind. Eine typische berufliche Laufbahn kann als Regisseur beginnen – die anderen Kompetenzen werden „durch praktische Erfahrung“ erworben. Obwohl es keine klar definierten Kompetenzsätze gibt, sind die meisten entsprechenden Qualifikationen in der Hochschulbildung auf den EQR-Niveaus 6 und 7 zu finden.

Erwähnte Qualifikationen:

⁹ European Commission / EACEA / Eurydice, 2024. The European Higher Education Area in 2024: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Chapter_1_European_Higher_Education_Area_key_data_0.pdf, [consulted 22.07.2024]

Kulturverwaltung/Kulturmanagement/Kunstmanagement und -verwaltung/Künstlerische Leitung

Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien

Die Mehrheit der Projektpartner berichtete, dass die Studiengänge im Bereich der Hochschulbildung die Vermittlung der Fähigkeiten/Kompetenzen Nachhaltigkeit/Digitalisierung/Unternehmertum/Resilienz/soziale Kompetenzen nicht ausdrücklich erwähnten. In den Lehrplänen der angebotenen Studiengänge sind jedoch viele dieser Fähigkeiten/Kompetenzen enthalten. Managementstudiengänge umfassen beispielsweise digitale, unternehmerische und soziale Kompetenzen. Die Einrichtung spezifischer Studiengänge für einen künstlerischen Leiter für Darstellende Kunst auf EQR-Niveau 7 scheint eine gute Lösung zu sein. Die erforderliche Qualifikation nach EQR 6 könnte unterschiedlich sein, solange sie auf einem Berufsbild in der Darstellenden Kunst basiert.

7.2.2. Facility Manager (Darstellende Kunst)

Es scheint keine spezifischen Berufsqualifikationen für einen Facility Manager im Bereich Darstellende Kunst zu geben. Es gibt sehr viele Programme für Facility Manager im Allgemeinen und viele davon haben spezifische Lehrpläne, die sich mit Nachhaltigkeit befassen. Die Kompetenzbereiche sind in diesem Bereich jedoch sehr vielfältig und umfassen Themen wie Energieeffizienz, Abfallwirtschaft und vorbeugende Instandhaltung. Die Digitalisierung ist ein notwendiger Bestandteil des Studiums. Die meisten entsprechenden Qualifikationen finden sich in der Hochschulbildung auf den EQR-Stufen 6 und 7.

Erwähnte Qualifikationen:

Facility Management (Eng) / Betriebswirtschaft / Baumanagement / Ingenieurwesen.

Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien

Es gibt keine Qualifikationen mit spezifischen Kompetenzsätzen für Veranstaltungsorte für Darstellende Kunst. Dies wäre eine Gelegenheit für bestimmte Hochschuleinrichtungen mit Facility-Management-Programmen, Module anzubieten, speziell für diesen Sektor.

7.2.3. Performance Produktion Management-Anwendung: Der Produktionsleiter

Während einige Partner nur auf Kurse verwiesen, die in direktem Zusammenhang mit dem Kulturbereich und den Darstellenden Künsten (BE/EL) stehen, scheint es unter den Partnern keinen Konsens über den Umfang und die Qualifikationen für dieses Berufsbild zu geben. Es wurde auf Studiengänge für professionelles Management verwiesen, die nicht mit dem Bereich der Darstellenden Kunst in Zusammenhang stehen. Studiengänge für Eventmanagement sind zwar verwandt, decken aber auch nicht alle erforderlichen spezifischen Kompetenzen ab. Die Qualifikationen reichen von EQR-Niveau 4 (z. B. Veranstaltungsmanager) über eine berufliche Ausbildung bis hin zu EQR-Niveau 7 im Hochschulbereich.

Die Accademia Teatro alla Scala (IT) bietet ein Berufsbildungsprogramm in „Stage Management“ (Inspizient) an.

Erwähnte Qualifikationen:

Kinoproduktionsmanagement/Konzertproduktion und Künstlermanagement/Live-Performance-Produktion/Produktionsmanagement Film und Fernsehen/Musikproduktion/Eventmanagement/Inspizient

Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien

Es gibt keinen generellen Konsens über die spezifischen Ausbildungsinhalte für dieses Berufsbild in allen Partnerländern. Zwar gibt es Beispiele (DE – Eventmanager + BE – Produktionsmanager) für die Aufnahme der im INSPIRE-Projekt behandelten Fertigkeiten in die Lehrpläne, doch gibt es im Allgemeinen nur wenige

Ausbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit dem Berufsbild eines „Performance Produktion Managers“ (Produktionsleiter) im ESCO-Sektor.

7.2.4. 7.2.4 Anwendung Bühnenbildner: Bühnenbildner/Kulissenbauer

Der Schwerpunkt der Ausbildung für diesen Beruf liegt auf künstlerischen Fähigkeiten. Es gibt ein grundlegendes Verständnis der erforderlichen Kompetenzen für den Bühnenbildner mit verschiedenen Tätigkeitsbereichen: Kino, Fernsehen, Darstellende Kunst, Ausstellungs- und Innenarchitektur. In allen Partnerländern gibt es viele Studienmöglichkeiten. Die meisten Partner verwiesen auf Hochschulprogramme der EQF-Stufen 6 und 7.

Erwähnte Qualifikationen:

Szenografie/Bühnenbild/Innenarchitektur

Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien

Einige der Hochschulprogramme haben das Thema Nachhaltigkeit in ihren Lehrplan aufgenommen, jedoch nicht alle. Es versteht sich von selbst, dass jede Form von Gestaltung heutzutage digitale Gestaltungswerkzeuge beinhalten muss – auch wenn diese sehr branchenspezifisch sind und sich mit CAD- und Visualisierungssoftware befassen. Je nach Schwerpunkt der Lehrpläne (Kunst oder Kunstbetrieb) bieten einige Hochschulen auch die Vermittlung von Managementkompetenzen an.

7.2.5. Regisseur

As with the Set Designer, the Stage Director normally receives artistic training at a higher education institution. Although some do “learn by doing”, starting as an actor or actress, and then assisting an established Stage Director. There are many study programmes in all of the partner countries. In general, curricula are similar. Most qualifications are in the EQF levels 6 and 7.

Qualifications noted:

Stage Director / Music Theatre Director / Direction / Playwright / Theatre Director / Actor

Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien

Da die Ausbildung sehr stark auf künstlerischen Fähigkeiten basiert, gibt es in den meisten Lehrplänen nur sehr wenige oder gar keine speziellen Ausbildungsmodulen für die im Rahmen des INSPIRE-Projekts erforderlichen Fähigkeiten.

7.2.6. Theatertechniker

In einigen Partnerländern wurden keine spezifischen Ausbildungsprogramme für Bühnentechniker (EL/ES) gemeldet, obwohl verwandte Berufe im Bereich der audiovisuellen Studiengänge erwähnt wurden. In Deutschland und Österreich gibt es für „Bühnentechniker“ und „Veranstaltungstechniker“ unterschiedliche spezifische Kompetenzprofile. Aufgrund der unterschiedlichen Kompetenzprofile innerhalb des Berufs (Beleuchtung, Ton, Video und Medien, Bühnenbilder, Spezialeffekte, Bühnenmaschinerie und Stromverteilung) spezialisieren sich viele Techniker auf einen bestimmten Bereich. Der deutsche Veranstaltungstechniker (EQF 4) ist ein Generalist mit einer dreijährigen dualen Ausbildung, die das im INSPIRE-Projekt entwickelte Qualifikationsprofil umfasst. In ESCO wird das in INSPIRE untersuchte Berufsbild des Bühnentechnikers in der Regel in den EQF-Stufen 3 und 4 aufgeführt, wobei die Qualifikationen bis zur EQF-Stufe 7 reichen können.

Aufgeführte Qualifikationen:

Bühnentechniker/Veranstaltungstechniker/Ton- und Lichttechniker/Höherer Audiovisueller
Techniker/Bühnenassistent/Musiktechniker/Theatertechniker

Defizite bei den Ausbildungsrichtlinien

Soziale Kompetenzen sind oft Teil der Ausbildung, da Techniker in der Regel in Projektteams arbeiten. Aufgrund der technischen Aspekte des Berufs ist die Ausbildung digitaler Kompetenzen in den meisten Lehrplänen enthalten – in der Regel fehlen jedoch die Aspekte Nachhaltigkeit und unternehmerisches Denken.

7.2.7. Nachhaltigkeitsmanager für Darstellende Kunst

Die Partner verwiesen auf Hochschulabschlüsse der EQF-Stufen 6 und 7, die ein breites Spektrum an Themen im Bereich Nachhaltigkeit abdecken, darunter Fertigung und Kreislaufwirtschaft. Obwohl diese direkt auf den Bereich Darstellende Kunst anwendbar sein können, werden in Zukunft spezifische Schulungsmodulare für diesen Bereich notwendig sein, da Regulierungsmaßnahmen speziell auf die Branche ausgerichtet werden (Lärm- und Lichtverschmutzung, Energieeffizienz und Transport). In Österreich wird ein Spezialkurs für die Filmindustrie angeboten.

Angegebene Qualifikationen:

Nachhaltigkeitsmanager/in / Berater/in für umweltfreundliche Filmproduktion

8. Übersicht von bewährten Ausbildungsmöglichkeiten

In der nachstehenden Tabelle sind die im Rahmen der Sekundärforschung ermittelten und in den nationalen Berichten genannten bewährten Ausbildungsmöglichkeiten (je Land) aufgeführt.

Lande	Bewährte Ausbildungsmöglichkeiten
<p>Österreich</p>	<p>An der Universität Mozarteum Salzburg lernen die Studierenden, in Teamarbeit mit Regisseuren (Schauspiel und Musiktheater) unverzichtbare Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten für den Beruf zu erwerben und eine qualitative Verbesserung der Leistung und der künstlerischen Ergebnisse zu ermöglichen. Sie sollen auch die Fähigkeit erwerben, selbstständig neue Wissensgebiete zu erkunden und durch Forschung Fakten und Grundwissen zu einzelnen Themen zu sammeln.</p> <p>https://www.moz.ac.at/de/studium/studienfinder/buehnergestaltung-diplom#studienaufbau-aesthetische-maxime</p> <p>Im Lehrplan der NDU-Universität – Bachelor Event Engineering finden wir die Fächer Wirtschaft und Recht (16 ECTS) sowie soziale Kompetenzen (20 ECTS), wie z. B.: Kommunikation und Präsentation; Verhandlung und Verkauf; Personalmanagement; Konfliktlösung; Krisenmanagement; Selbstvermarktung. Der Kerninhalt des Kurses umfasst auch das Thema „Umwelt“.</p> <p>Das WIFI (Werkmeister Veranstaltungs- und Eventtechniker), das der Handelskammer gehört, bietet in seinen Ausbildungskursen auch unternehmerische Schulungen an.</p>
	<p>BSEVITA – Fachkraft für Veranstaltungstechnik in dualer Ausbildung: Der Lehrplan für die Berufsausbildung umfasst Grundlagen unternehmerischer Fähigkeiten. (180 Stunden Ausbildung) Dieses Programm gilt für ganz Österreich. Derzeit bildet nur eine einzige Bildungseinrichtung Fachkräfte für Veranstaltungstechnik aus.</p>

	<p>https://www.bsevista.at/wp-content/uploads/2021/11/Veranstaltungstechnik.pdf</p>
Belgien	<p>Der Masterstudiengang Kulturmanagement der Universität Antwerpen ist stark auf Unternehmertum und Management ausgerichtet und verbindet verschiedene künstlerische Bereiche, um das erworbene Wissen anzuwenden, darunter Kunst und Kreativwirtschaft. Er bietet Kommunikationskurse an und fördert den Aufbau sozialer Kompetenzen.</p>
	<p>Die von der Knowledge Academy angebotene Schulung zum Facility Management konzentriert sich auf Nachhaltigkeit und ökologische Kompetenzen, die bei der Schaffung grüner Einrichtungen umgesetzt werden sollen. Sie deckt wesentliche Aspekte des Facility Managements ab, wobei der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit liegt. Sie umfasst Module zu Energiemanagement, nachhaltiger Beschaffung und zur kontinuierlichen Verbesserung. Es werden auch Themen wie das Verständnis der Interessengruppen, Sicherheit am Arbeitsplatz, Gefahrstoffe und Raumluftqualität behandelt, um sicherzustellen, dass Facility Manager in der Lage sind, nachhaltige Praktiken effektiv umzusetzen.</p>
	<p>Der Bachelor-Studiengang Audiovisuelle Kunst des RITCS bietet Kurse zu digitalen Tools und fortgeschrittener Technologie an und legt mit einem 4-ECTS-Kurs auch einen Schwerpunkt auf Unternehmensführung.</p>
	<p>Der Bachelor-Studiengang Innenarchitektur, der von Thomas More angeboten wird, konzentriert sich auf nachhaltige Ideen. Das Programm wird als auf nachhaltigen Ideen und ungewöhnlichen Konzepten basierend beworben und soll die Schaffung von atmosphärischen, angenehmen, nachhaltigen und funktionalen Räumen und Objekten ermöglichen.</p>
	<p>Der Bachelor-Studiengang Szenografie von La Cambre bietet einen Kurs über digitale Kunst und die digitale Kultur im weiteren Sinne an, um die Studierenden in die Lage zu versetzen, sich bei der Nutzung eines Computers und seines Betriebssystems technische, künstlerische und kulturelle Kenntnisse selbstständig anzueignen.</p>
	<p>Das Institut für Rundfunkkunst (Institut des Arts de Diffusion) bietet einen Master-Abschluss in dramatischer Interpretation an, der Kurse in künstlerischem unternehmerischem Denken umfasst, die sich mit dem geltenden Recht für Darstellende Kunst, der Herstellung und dem Management von Bühnenstücken sowie der Organisation und dem Management von Kulturorganisationen befassen.</p>
	<p>Praktika und der Einblick in das berufliche Umfeld, wie sie im Rahmen des Masterstudiengangs Darstellende Kunst an der UC Louvain angeboten werden, können die Studierenden bei der Orientierung in der aktuellen und zukünftigen Berufspraxis unterstützen.</p>
	<p>Kurse in Allgemeiner Psychologie, Einführung in die Soziologie und Stimmbildung können die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten verbessern, zusätzlich zu zahlreichen anderen</p>

	<p>sozialen Kompetenzen, die auf Beobachtung und dem Erlernen von Kunstgeschichte basieren. Diese Kurse werden beispielsweise im Rahmen des Bachelor-Studiengangs Theater an der Kunstakademie (ARTS², École Supérieure des Arts) und am Königlichen Konservatorium von Lüttich angeboten.</p>
	<p>Berufsabschluss in Bühnen- und Veranstaltungstechnik – RITCS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrplan für Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit, z. B. enthält der Kurs „Elektrizität“ LO1: Sicherheit, Wohlbefinden und Nachhaltigkeit, der die Aufmerksamkeit auf Nachhaltigkeit und geltende Vorschriften lenkt. • Digitalisierung Kurse betonen das Wissen und die Fähigkeit, technische und digitale Geräte in den Bereichen Ton, Bild und Licht zu nutzen, und nennen als Ziele beispielsweise LD14.5 Programme Sound-Modi und -Praktiken vor oder während der Proben. • Unternehmertum Der Lehrplan fördert das unternehmerische Denken in den Klassen, beispielsweise durch den Kurs „Lernen am Arbeitsplatz“, der LO11: Unternehmertum umfasst. Verwendet relevante berufliche, geschäftliche und marktorientierte Fähigkeiten, um sich als professioneller Veranstaltungstechniker zu behaupten, und dokumentiert abgeschlossene Projekte. • Resilienz/soziale Kompetenzen Der Lehrplan fördert das unternehmerische Denken im Unterricht, beispielsweise durch den Kurs „Lernen am Arbeitsplatz“, der die Lernziele LO2: Kommunikation (Kann angemessen mit Künstlern, Kollegen und anderen relevanten Parteien kommunizieren und sich mit ihnen beraten, wobei ein spezifischer Kontext berücksichtigt wird) und LO3: Zusammenarbeit (Arbeitet konstruktiv mit verschiedenen Interessengruppen in einem interdisziplinären, interkulturellen und/oder internationalen kreativen Kontext zusammen) umfasst.
<p>Griechenland</p>	<p>Die Polygreen Culture & Art Initiative (PCAI) bietet ein Residenzprogramm für Künstler an, das sich der künstlerischen Kreativität und alternativen Praktiken im Zusammenhang mit Kreislaufwirtschaft, Nachhaltigkeit, Upcycling und Umweltkunst widmet. Dieses Programm bietet Schulungen und Möglichkeiten für künstlerische Leiter, nachhaltige Praktiken in ihrer Arbeit zu erforschen (PCAI, 2024).</p> <p>Das Museum Vorres bietet ein Schulungsprogramm namens EMPACT an, das sich auf Empathie und Nachhaltigkeitspfade für die Kunst konzentriert. Das Programm umfasst Workshops und Diskussionen über Nachhaltigkeit und ihre Anwendungen in der Kunst und bietet Schulungen für künstlerische Leiter (Vorres Museum, 2024).</p> <p>Der Kurs „Nachhaltiges Kulturmanagement“, der von mitos21, Julie's Bicycle und der Aristoteles-Universität Thessaloniki organisiert wird, konzentriert sich auf den Austausch bewährter Umweltpraktiken in der Darstellenden Kunst und die Erforschung von Maßnahmen zur Ökologisierung in den Bereichen Verwaltung, Gebäudemanagement, Produktion und</p>

	<p>Publikumsbindung (Michael Cacoyannis Foundation, 2024). Die Michalis-Kakogiannis-Stiftung bietet einen Intensivkurs zum Thema nachhaltiges Kulturmanagement an, der sich auf bewährte Umweltpraktiken in der Darstellenden Kunst konzentriert und Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit untersucht.</p> <p>Der Master of Arts in Design an der AKTO mit dem Titel „Nachhaltigkeit und Produktinnovation“ ist ein Aufbaustudiengang, der sich auf die Schnittstelle von Nachhaltigkeit und Produktdesign konzentriert. Das Programm deckt verschiedene Aspekte des Gestaltens ab, darunter Produktdesign, Designinnovation, industrielles Produktdesign, konzeptionelles Produktdesign und Modedesign, wobei der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Innovation liegt (AKTO, 2024).</p> <p>MA in Design an der AKTO: Der Master of Arts in Design bietet eine Spezialisierung in Digital Spaces & Interactive Media, die Kurse zu digitalem Design, interaktiven Medien, virtueller Realität und erweiterter Realität umfasst. Diese Spezialisierung kann Bühnenbildnern die Fähigkeiten vermitteln, ihre Arbeit an digitale Kontexte anzupassen (AKTO, 2024).</p> <p>Die „Hellenic American Union“ (HAU) bietet ein Seminar zum Thema „Kulturelles UnternehmerInnen-tum: Geschäftsmodelle für Kulturoorganisationen entwerfen“ an. Dieses Online-Programm zum Selbststudium stattet die TeilnehmerInnen mit Werkzeugen aus, um solide Geschäftspläne für Kulturoorganisationen zu entwerfen und zu entwickeln, und behandelt Themen wie Unternehmertum, Fundraising-Strategien, digitales Marketing und Krisenmanagement (Hellenic American Union, 2024).</p> <p>Das KPMG-Institut bietet ein Seminar zum Thema Belastbarkeit an, das Themen wie persönliches und berufliches Stressmanagement, Beziehungen am Arbeitsplatz, Karrieremanagement, Aufbau von Belastbarkeit, emotionale Intelligenz, Zeitmanagement, Aufbau von Selbstvertrauen und einer positiven Einstellung sowie Achtsamkeit behandelt. Dieses Programm kann Facility-Managern im Bereich Darstellende Kunst dabei helfen, die notwendigen Fähigkeiten zur Belastbarkeit zu entwickeln, um die Herausforderungen, mit denen sie in ihrer Rolle konfrontiert sind, effektiv zu bewältigen (KPMG, 2024).</p> <p>Das Programm, das sich auf die oben genannten Fähigkeiten im Bereich Digitalisierung beziehen könnte, ist das Diploma in ESG, Sustainable Investing & Compliance, da es ein nützliches Bildungsinstrument für alle Fachkräfte darstellt, die die Nachhaltigkeit von Unternehmen überwachen und darüber Bericht erstatten (Epsilon College, 2024).</p>
<p>Italien</p>	<p>Die folgenden Praxisbeispiele stellen Aus- und Weiterbildungserfahrungen dar, die auf die Bedürfnisse von Praktikern (lebenslanges Lernen) oder Master-Studierenden zugeschnitten sind. Es wird keine spezifische Zertifizierung angeboten, mit Ausnahme des Abschlusses, der im Gesamtprogramm vorgesehen ist, in das sie eingebettet sind. Im ersten Fall ist das Modul in ein Masterprogramm der Stufe I eingebettet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klimanotfall, Umweltveränderung und Nachhaltigkeitsstrategien in der Darstellenden

	<p>Kunst – Master Executive in Sponsoring und Fundraising per arte e spettacolo, Accademia Teatro Alla Scala; Seminar & Workshop von Nicolás Conde</p>
	<p>CHANGE: Dekarbonisierung der Kultur</p> <p>CHANGE ist ein Schulungsprogramm der Fondazione Santagata zur Entwicklung spezifischer Fähigkeiten, die sich aus der Auseinandersetzung mit Fragen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit der Kultur- und Kreativwirtschaft (CCIs) ergeben haben. Dieses Konzept entstand als Antwort auf das wachsende Bewusstsein für die negativen Auswirkungen menschlicher Aktivitäten auf die Umwelt. CHANGE zielt darauf ab, den notwendigen Übergang zur Dekarbonisierung unter Kulturschaffenden durch ein strukturiertes Programm zum Austausch von bewährten Methoden, Fallstudien, Instrumenten und Praktikum zu fördern. 10 Online-Lektionen, die sich mit der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit in der Kultur- und Kreativwirtschaft befassen, und 2 Wochen Praktikum in Gast-Kultureinrichtungen, um das Gelernte in die Praxis umzusetzen und ein Projekt zu entwickeln.</p> <p>https://www.fondazioneasantagata.it/wp-content/uploads/programme-Change-Decarbonising-Culture-EN.pdf</p>
<p>Spanien</p>	<p>ECO PLUS (Ökologisch-Kultureller) Kurs (ebenfalls im italienischen Bericht erwähnt):</p> <p>Obwohl dieser 60-stündige, von der EU finanzierte Kurs, der in Zusammenarbeit zwischen der Fondazione Ecosistemi, der PROMOPA Fondazione, A SUD und 4 FORM organisiert wird, nicht spezifisch für das Profil der Darstellenden Kunst ausgelegt ist, konzentriert er sich auf Nachhaltigkeit in der Kultur. Er bietet Schulungen zur Integration nachhaltiger Praktiken in verschiedene kulturelle Disziplinen, einschließlich der Darstellenden Kunst, und behandelt Themen wie Emissionsreduzierung und nachhaltiges Ressourcenmanagement.</p> <p>Lehrgang zum Thema Nachhaltigkeit in der Darstellenden Kunst an der Universität Barcelona:</p> <p>Die Universität Barcelona bietet einen speziellen Lehrgang zum Thema Nachhaltigkeit für Berufstätige im Bereich der Darstellenden Kunst an. In diesem Lehrgang werden sowohl die Theorie als auch die Praxis der Nachhaltigkeit behandelt, darunter effizientes Ressourcenmanagement, Senkung des CO2-Fußabdrucks bei Theaterproduktionen und die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen in Kulturbetrieben. Die Studierenden lernen, wie sie nachhaltige Verfahrensweisen in alle Aspekte der Theaterproduktion und von Live-Veranstaltungen einbeziehen können.</p> <p>El Matadero, eines der wichtigsten kulturellen Zentren Madrids, hat ein Schulungsprogramm für Öko-Szenografie eingeführt. In diesem Programm werden die Teilnehmer in der Verwendung nachhaltiger Materialien und Designtechniken geschult, mit denen die Umweltbelastung verringert wird. Die Workshops umfassen unter anderem Module zu den Themen Recycling in der Bühnenbildgestaltung, Verwendung biologisch abbaubarer Materialien und Energieeffizienz bei Theaterproduktionen.</p> <p>„Sustainable Theater“-Projekt der „Association of Performing Artists of Catalonia“ (AAEC):</p> <p>Die AAEC hat das Projekt „Sustainable Theater“ entwickelt, das eine Reihe von Workshops und</p>

	<p>Seminaren für professionelle Theaterschaffende umfasst. Diese Schulungsprogramme konzentrieren sich auf die Umsetzung nachhaltiger Praktiken in der Theaterproduktion, Abfallwirtschaft und den Einsatz grüner Technologien. Darüber hinaus fördert das Projekt die Schaffung von Kooperationsnetzwerken zwischen Theatern und Unternehmen, um Ressourcen und Wissen über Nachhaltigkeit auszutauschen.</p>
	<p>Seminar und Workshop zum Thema Nachhaltigkeit an der Accademia Teatro Alla Scala (Madrid): Die Accademia Teatro Alla Scala bietet ein Seminar und einen Workshop zum Thema Nachhaltigkeit in der Darstellenden Kunst an, die von Experten wie Nicolás Conde geleitet werden. Diese Workshops beinhalten Module zu Umwelttransformation und Nachhaltigkeitsstrategien und vermitteln den Teilnehmern praxisorientierte Werkzeuge, um in ihren Produktionen und täglichen Abläufen auf Nachhaltigkeit umzustellen.</p>

Wie bereits im Abschnitt zu den Methoden erwähnt, haben wir auch Informationen aus Deutschland eingeholt, wo eine Reihe bewährter Verfahren ausgemacht wurden. Einige davon sind hier aufgeführt, der Rest des Berichts ist in den Anhängen zu finden.

<p>Deutschland</p>	<p>Bewährte Verfahren aus Bereichen, die der Darstellenden Kunst nahestehen</p> <p>Der Master of Arts in Creative Direction, der von der Hochschule Pforzheim angeboten wird, umfasst Interdisziplinarität und zukunftssichere Konzepte, die für aufstrebende Märkte und gesellschaftliche Trends relevant sind. Auch wenn die Begriffe „Nachhaltigkeit“, „Digitalisierung“, „Unternehmertum“ und „Resilienz“ in den Titeln der Studiengänge nicht explizit erwähnt werden, kann davon ausgegangen werden, dass die Studiengänge „Creative Leadership“, „Multidisziplinäres Design/Interkulturelles Design“, „Design und Innovation“ und „Neue Medien/Innovative Integrierte“ in diese Richtung gehen.</p> <p>Der Master of Arts in Design & Future Making, der von der Hochschule Pforzheim angeboten wird, umfasst einen kritischen und praxisorientierten Ansatz, um Handwerk mit digitalen Technologien zu verbinden. Der Lehrplan konzentriert sich auf die Schnittstellen zwischen traditioneller und digitaler Produktion und ermöglicht es den Studierenden, mit vielversprechenden Technologien und Materialien zu experimentieren. Im Hinblick auf soziale Kompetenzen liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung persönlicher Positionen, Neugier, Vorstellungskraft und dem Hinterfragen von Prozessen.</p> <p>Der Master of Arts in Creative Communication and Brand Management, der von der Hochschule Pforzheim angeboten wird, umfasst Interdisziplinarität und zukunftssichere Konzepte, die für aufstrebende Märkte und gesellschaftliche Trends relevant sind. Obwohl die Begriffe „Nachhaltigkeit“ und „Resilienz“ in den Kurstiteln nicht explizit erwähnt werden, fördern die Kurse „Digitales Marketing“, „Interkulturelles Designprojekt Marke“, „Interdisziplinäre Einführung“, „Künstliche Intelligenz und Kreativität“, „Unternehmertum 4.0“, „Digitale Markentransformation“, „Konfliktmanagement und Führung“ die Digitalisierungs- und unternehmerischen Fähigkeiten der Studierenden und bauen die zwischenmenschlichen Fähigkeiten auf, die für die Leistung auf dem digitalen und multidisziplinären Markt erforderlich</p>
---------------------------	--

	<p>sind.</p> <p>Der Masterstudiengang Kommunikationsdesign und Kreativstrategien der HMKW-Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft bietet unter anderem Kurse zu „Interkulturellem Management“, „Kritischem und kreativem Denken“, „Werbetechnologie“ und „Kreativer Führung“ an, aber kein Kurs erwähnt ausdrücklich Nachhaltigkeit, Unternehmertum oder Resilienz.</p> <p>Der Studiengang „Film- und TV-Produktionsmanagement“ der Hochschule Ansbach ist ein dualer Studiengang mit vertiefter Praxis. Verwandte Kurse in den Bereichen „Nachhaltigkeit“, „Digitalisierung“, „Unternehmertum“ und „Resilienz/soziale Kompetenzen“ umfassen die Kurse „Script-Continuity & Datenmanagement“ (Unterschiede zwischen dem digitalen Workflow und dem klassischen früheren Prozess mit Filmmaterial) und „Leadership“, der Konzepte der Nachhaltigkeit umfasst. Von den Studierenden wird erwartet, dass sie ein tiefes Verständnis für das Filmemachen im digitalen Zeitalter entwickeln. Ein spezieller Kurs ist der Entwicklung sozialer Kompetenzen gewidmet. Die Studierenden werden mit verschiedenen Strategien zur Teambildung und Mitarbeitermotivation sowie mit verschiedenen Methoden der Mitarbeiterführung und Konfliktlösung vertraut gemacht.</p> <p>Der vom Internationalen Institut für Darstellende Kunst (NIPAI) in Berlin angebotene Workshop „THEATERREGIE“ besteht aus Fernunterricht und Präsenzveranstaltungen mit insgesamt 500 Stunden über einen Zeitraum von 18 Monaten. Das Programm legt den Schwerpunkt auf praktische Erfahrungen, interaktive Live-Projekte, digitale Ressourcen und Online-Zusammenarbeit. Im Mittelpunkt des Programms stehen gesellschaftliches Engagement, wirtschaftlicher Erfolg und persönliche Weiterentwicklung.</p>
	<p>Berufsbildung: Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat im November 2020 verbindliche Änderungen in der „Anwendung der Standard-Berufsprofilpositionen in der Ausbildungspraxis“ mit dem Titel „Vier sind die Zukunft“: DIGITALISIERUNG. NACHHALTIGKEIT. RECHT. SICHERHEIT“ beschlossen. Diese sind in der Liste der beruflichen Kompetenzen und sozialen Kompetenzen in den Ausbildungsrichtlinien für alle offiziell anerkannten Berufe in Deutschland enthalten. Mehrere Kompetenzsätze sind in den Lernergebnissen „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie in der „digitalisierten Arbeitswelt“ enthalten. Diese Lernergebnisse sowie die damit verbundenen Kompetenzsätze, die ursprünglich in den Berufsprofilpositionen in der Ausbildungspraxis enthalten waren, wirkten sich direkt auf die Ausbildung und die Fähigkeiten der „Veranstaltungskaufleute“ und „Fachkräfte für Veranstaltungstechnik“ aus. Beide Abschlüsse sind von Europass anerkannt.</p>

9. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

9.1. Schlussfolgerungen

Mit dem Rahmenwerk zur Bedarfsanalyse wurde versucht, eine Reihe von Informationen schlüssig zu organisieren, deren Zusammenfassung zunächst in den nationalen Berichten und dann in diesem abschließenden europäischen Bericht wiedergegeben wurde. Durch die Zusammenfassung büßt der Abschlussbericht natürlich einige Informationen ein, ermöglicht uns aber, die wichtigsten Punkte zu verdeutlichen.

- **Grüne Kompetenzen**

Es besteht ein **generationenübergreifendes Interesse** seitens des Sektors und der Fachleute, derartige Fähigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Darstellenden Kunst zu entwickeln. Wir beobachten ein hohes Maß an Besorgnis bei den jüngeren Generationen, die der Meinung sind, dass dieser Aspekt in die Lehrpläne und in die lebenslange Weiterbildung und -praxis aufgenommen werden sollte. Überraschenderweise stellen wir jedoch fest, dass Fachleute nicht unbedingt der Meinung sind, dass sie persönlich diese Fähigkeiten entwickeln müssen. Sie sehen vielmehr die **oberste Führungsebene** von Einrichtungen für Darstellende Kunst und deren Möglichkeiten, Veränderungen in der Organisationskultur herbeizuführen, in der Verantwortung. Es wird auch zwischen der betrieblichen Seite umweltfreundlicher Ansätze, die spezifische technische Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern (z. B. CO₂-Fußabdruck-Folgenabschätzungen, Energieeffizienz, Abfallwirtschaft), und der Notwendigkeit eines ökologischen Ethos unterschieden, das Teil des Bewusstseins und der Einstellung aller Fachkräfte in diesem Sektor sein muss. **Verordnungen und Richtlinien** tragen dazu bei, die bestehenden Denkmuster in diesem Sektor zu ändern, aber die Fachkräfte benötigen Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, um sich darin orientieren zu können.

Kenntnisse über Umweltfragen werden von den Fachleuten des Sektors als notwendig erachtet, aber sie äußern Bedenken, dass sich dies zu einer Anforderungsliste entwickeln könnte, die sie operativ umsetzen müssen. Zahlreiche Befragte betonten, dass das Vorhandensein von Vorschriften und deren Einhaltung, die speziell für den Sektor der Darstellenden Kunst auf nationaler Ebene gelten, ihnen geholfen haben, Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, aber es ist eine echte Herausforderung, diese umweltbewusste Einstellung bei allen Mitarbeitern zu fördern. Angesichts der Besonderheiten des Bereichs besteht eine zusätzliche Herausforderung darin, sowohl festangestellte Mitarbeiter in Einrichtungen für Darstellende Kunst als auch Freiberufler anzusprechen. Dasselbe gilt für den Bereich Tourneen, wo einige der Befragten betont haben, dass sie nicht die Befugnis haben, Tournee-Unternehmen Maßnahmen aufzuerlegen.

Die Befragten betonten auch die Bedeutung einer nachhaltigen Publikumsbindung und die Verantwortung des Kultursektors, mit gutem Beispiel voranzugehen und zur Sensibilisierung verschiedener Publikumsgruppen beizutragen.

Die große Mehrheit der befragten Branchenexperten betonte, wie wichtig es sei, in Organisationen die **Position eines Nachhaltigkeitsmanagers** zu verankern, insbesondere in Ländern, in denen Vorschriften und politische Rahmenbedingungen noch in der Entwicklungsphase sind (z. B. Griechenland und Spanien). Die Branchenexperten betonten, dass eine solche Stelle dazu beitragen würde, das Wissen und die Fähigkeiten innerhalb der Organisationen für Darstellende Kunst zu erweitern, eine Kooperationskultur zur Bewältigung dieser Probleme zu fördern und anderen Kollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Dieses Berufsbild sollte als kooperativer Faktor und nicht als Hindernis für die Kreativität anderer Teammitglieder dienen und über gute Kenntnisse der spezifischen Merkmale des Sektors der Darstellenden Kunst verfügen. Dennoch betonten viele, dass ein solches Berufsbild zwar zu Beginn der Entwicklung von Strategien und Verfahren in Organisationen der Darstellenden Kunst dringend benötigt wird, dies jedoch nicht als zukunftssicherer Beruf angesehen werden sollte und dass Fähigkeiten und Kompetenzen bei allen Fachleuten in diesem Bereich verankert und vom Top-Management gefördert werden sollten.

Schließlich zeigte die Untersuchung, dass die Entwicklung grüner Kompetenzen sehr eng mit den anderen Kompetenzen verbunden ist, die das INSPIRE-Projekt ansprechen möchte. Ökologische Kompetenzen stehen sehr oft in Zusammenhang mit **digitalen Kompetenzen**, da die Digitalisierung in einigen Fällen auch eine Lösung für die Suche nach umweltfreundlichen Arbeitsweisen sein kann. Am wichtigsten war jedoch, dass sie mit der **Fähigkeit von Fachleuten verbunden war, strategisch und innovativ zu denken** und eine **Kultur der Zusammenarbeit** innerhalb ihrer Strukturen und mit ihren Mitarbeitern im weiteren Ökosystem zu pflegen.

Online-, modulare und On-Demand-Schulungsformate wurden als am besten geeignet angesehen, um die Qualifikationslücken in diesem Bereich zu schließen. Derzeit gehen der Bildungssektor und die Anbieter von beruflicher Bildung/lebenslangem Lernen nicht angemessen auf grüne Kompetenzen ein, und es besteht ein großer Bedarf an der Ausbildung von Ausbildern. Europäische Projekte haben viel zur Erstellung von Inhalten und Materialien zu diesem Thema beigetragen, aber es gibt immer noch eine große Lücke bei der Kompetenzentwicklung und den Umsetzungskapazitäten.

Langfristig wird es notwendig sein, viel mehr zu tun, als „grüne Fähigkeiten“ zu den bestehenden Kompetenzen und Fähigkeiten und Schulungen hinzuzufügen. Seit der Ratifizierung und dem Beginn der Umsetzung der neuen **Wirtschaftsstrategie „Green Deal“** gibt es Missverständnisse über ihre Komplexität und ihre störenden Auswirkungen auf alle Teile der bestehenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen. Einrichtungen der Darstellenden Kunst werden Rahmenbedingungen für Geschäftsmodelle anwenden müssen, die die Umweltauswirkungen abbilden und sie neben den wirtschaftlichen, sozialen und künstlerischen Vorteilen platzieren. In einem kürzlich erschienenen Strategiepapier von CEDEFOP wird ein „interdisziplinärer und multidisziplinärer Ansatz“ für Kompetenzen empfohlen. Es müssen Schulungen für den „branchenübergreifenden Wandel“ entwickelt werden, das lebenslange Lernen erfordern. Änderungen in der Art und Weise, wie die Wirtschaft die Umweltvorgaben erfüllen muss, werden häufig zu einer Anpassung der Berufsbilder führen, um der Forderung nach einem nachhaltigen Wirtschaften gerecht zu werden.

- **Digitale Kompetenzen**

Digitale Fähigkeiten sind in dieser Branche sehr gefragt. Besonders gefragt sind spezielle Fähigkeiten, die für diesen Sektor typisch sind (z. B. Multimedia-Bühnenbild, virtuelle und erweiterte Realität in Aufführungen, spezielle Effekte und moderne Videoproduktion oder interaktive und immersive Medientechnologien) und sowohl für die Anpassung an moderne Technologien als auch für die Erreichung eines breiteren Publikums von wesentlicher Bedeutung sind. Die Studie hat gezeigt, dass von den Fachleuten erwartet wird, dass sie solche Fähigkeiten beherrschen, aber nur sehr wenige Fachleute können sich auf spezifische neue Technologien spezialisieren, die an den Sektor der Darstellenden Kunst angepasst sind. Diese Fachleute müssen die nötigen Fähigkeiten entwickeln, um ihre **digitalen Kompetenzen systematisch zu verbessern** und sich **über die neuesten digitalen Trends auf dem Laufenden zu halten**, damit sie die Technologie in ihrer Karriere und bei ihren Produktionen effektiv nutzen können.

Am wichtigsten ist, dass alle Berufsgruppen in diesem Sektor digitale Kompetenzen benötigen, wenn es um **grundlegende Büro- und digitale Kommunikationswerkzeuge** und die **Nutzung digitaler Kommunikationsplattformen** geht. Da die Leistung des Sektors weitgehend auf Teamarbeit beruht, gelten sie als grundlegende Fähigkeiten, die verbessert und weiterentwickelt werden müssen. Die befragten Fachleute betonten, dass die Generationengrenzen zwar die Beherrschung solcher Mittel beeinträchtigen könnten, die meisten Fachleute jedoch die Fähigkeit entwickeln müssten, diesen Aspekt aus der Perspektive des lebenslangen Lernens zu betrachten, indem sie die Neugier und die Fähigkeit entwickeln, sich auf neue technologische Fortschritte einzustellen. Der Erwerb von Kompetenzen in diesem Bereich ist daher mit den anderen Fähigkeiten verknüpft, die das INSPIRE-Projekt ansprechen möchte, insbesondere unternehmerische/ Resilienz- und soziale Kompetenzen. Die Notwendigkeit, digitale Fähigkeiten zu entwickeln, wurde auch mit Umweltkompetenzen in Verbindung gebracht. Schließlich wurden **Online-, modulare und On-Demand-Schulungsformate** als am besten geeignet angesehen, um die Qualifikationslücken in diesem Bereich zu schließen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Europäische Kommission mehrere Initiativen mit dem Ziel gestartet hat, die digitalen Fähigkeiten in allen Sektoren zu verbessern. Der „Digital Competence Framework (DigComp)“ ist wahrscheinlich der bekannteste. Der DigComp-Rahmen steht im Einklang mit dem Aktionsplan für digitale Bildung 2021–2027 und sollte bei der Entwicklung von Qualifikationsprofilen und Schulungen für alle Berufe zugrunde gelegt

werden.¹⁰

- **Unternehmerische- und Resilienz-Fähigkeiten**

Beschäftigte im Bereich der Darstellenden Kunst messen unternehmerischen Fähigkeiten große Bedeutung bei und betonten ihr Interesse an einer Weiterbildung in diesen Themenbereichen. Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass sie keine fachspezifische Weiterbildung in diesem Bereich erhalten, angepasst an den Bereich der Darstellenden Kunst, und dass sie bei der Entwicklung solcher Kompetenzen Unterstützung gebrauchen könnten. Obwohl einige der ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen von den befragten Fachleuten durchaus als dem Bereich der Darstellenden Kunst zuzuordnen verstanden werden, gibt es klare Anzeichen dafür, dass Zeitmangel, finanzielle Beschränkungen, aber vor allem starre Managementstrukturen und wenig Raum für Eigeninitiative aufgrund von Machtverhältnissen die Fachkräfte daran hindern, diese weiterzuentwickeln. Kurze Online-Workshops und -Seminare sowie modulare On-Demand-Schulungen zu bestimmten Themen waren die Arten von Schulungen, die von den Fachleuten am meisten geschätzt wurden, gefolgt von Präsenzschulungen und Kooperationsprojekten und -initiativen.

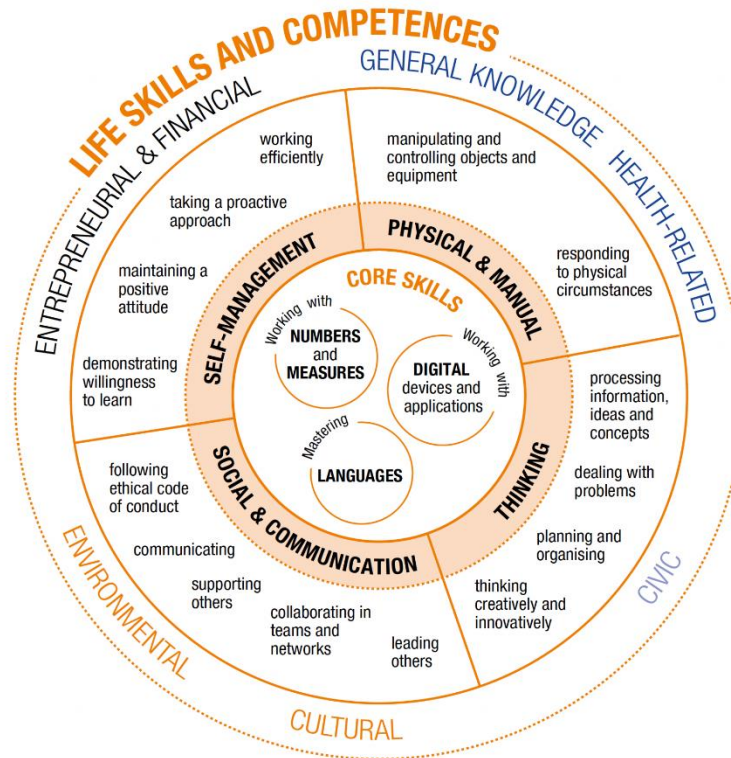
- **Soziale Kompetenzen (Soft Skills)**

Die **Bedeutung sämtlicher sozialer Kompetenzen** wird von Beschäftigten im Bereich der Darstellenden Kunst als **sehr hoch** eingestuft. Allerdings sind sie auch der Ansicht, dass soziale Kompetenzen bei ihren Arbeitskollegen kaum vorhanden sind und nur mäßig beherrscht werden. Andererseits sind die meisten von ihnen der Ansicht, dass sie selbst soziale Kompetenzen gut meistern, würden aber dennoch sehr gerne an entsprechenden Schulungen teilnehmen. Auch hier gehörten starre Managementstrukturen und Machtverhältnisse zu den Hauptgründen, die Beschäftigte daran hinderten, ihre Kenntnisse weiterzuentwickeln. Bei diesem Thema gehörten – im Gegensatz zu den anderen Fähigkeiten – **Präsenzschulungen, Kooperationsprojekte und -initiativen** sowie **internes Coaching** zu den wertvollsten Schulungsarten für die Entwicklung von Fähigkeiten in diesem Bereich.

Die Europäische Kommission und Cedefop haben ein „Transversales Kompetenz- und Qualifikationsmodell“ entwickelt, das „Kernkompetenzen“ und „Lebenskompetenzen und -fertigkeiten“ umfasst. Die ESCO-Arbeitsgruppe der Mitgliedstaaten und die Beratungsgruppe für den Europäischen Qualifikationsrahmen beauftragten Fachleute damit, die bestehende ESCO-Terminologie zu übergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen zu verfeinern und zu systematisieren. Da es sich hierbei um klare Richtlinien handelt, die von Entscheidungsträgern des Arbeitsmarktes (ESCO) und des Bildungswesens (Cedefop/EAHE) entwickelt wurden, sind sie bei der Festlegung von Kompetenzsätzen und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

¹⁰ Cedefop and OECD. (2024). Apprenticeships and the digital transition: modernising apprenticeships to meet digital skill needs. Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640>, (consulted 22.07.2024)

Figure 5. The transversal skills and competences model



Source: European Commission and Cedefop, 2021.

9.2. Handlungsempfehlungen

Einige abschließende Handlungsempfehlungen, die sich aus der Bedarfsanalyse in allen Partnerländern und den Befragungen auf europäischer Ebene ergeben haben, lassen den Schluss zu, dass es notwendig ist und von der Branche stark gefordert wird, sich sowohl auf neue hochspezialisierte Fähigkeiten (insbesondere im Hinblick auf grüne Ansätze und die Anforderungen des digitalen Wandels) zu konzentrieren, aber gleichzeitig auch unternehmerische/Resilienz- und soziale Kompetenzen zu vermitteln, um Fachkräfte auf die Anpassung an die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Veränderungen vorzubereiten, die der Sektor und die Gesellschaft derzeit erleben.

Im Folgenden werden einige der Empfehlungen aus der Studie genauer zusammengefasst:

- Die Herangehensweise an die angebotenen Schulungen, bei der ausschließlich die verschiedenen ESCO-Profile angesprochen werden, könnte eine Herausforderung darstellen, da die Rollen in der Darstellenden Kunst oft eine **Mischform** darstellen und die **Berufstätigen häufig von einer Rolle in eine andere wechseln**. Besondere Aufmerksamkeit sollte **Berufstätigen** gewidmet werden, die **freiberuflich** tätig sind oder als externe Mitarbeiter für verschiedene Organisationen tätig sind.
- Die Schulungsmaßnahmen, die das INSPIRE-Projekt anbieten sollte, können sich stärker auf Fähigkeiten konzentrieren, die das „**Lernen lernen**“ und die persönliche Weiterentwicklung fördern, sowie auf die Motivation, sich bei Bedarf weiterzubilden.
- Es **mangelt an gut ausgebildeten Lehrkräften** für die im INSPIRE-Projekt behandelten Fähigkeiten, was bei der Entwicklung der Bildungskomponenten des Projekts ebenfalls in Betracht gezogen werden sollte.
- Berufstätige müssen eine Schulung und Anleitung erhalten, die ihnen hilft, die Grundprinzipien der Nachhaltigkeit und ihre Relevanz für den Sektor der Darstellenden Kunst zu verstehen. Ein Schwerpunkt sollte auf das Verständnis der **Umweltauswirkungen der Darstellenden Kunst** und die Entwicklung der

Kompetenzen und Hilfsmittel zur Durchführung solcher Folgenabschätzungen (z. B. CO₂-Fußabdruck und Abfallmanagement bei Produktionen) gelegt werden. Es sollte darüber nachgedacht werden, wie man nachhaltig Materialien bezieht und Beschaffungsketten verwaltet. Derzeit machen sich Fachkräfte Gedanken darüber, wie sich die gesamte Wertschöpfungskette in der Darstellenden Kunst an diesen Wandel anzupassen vermag.

- Fachleute sollten darauf vorbereitet sein, sich in naher Zukunft mit den Anforderungen europäischer Regulierungen, wie der CSR-Richtlinie, auseinanderzusetzen. Am wichtigsten ist, dass die erforderlichen Schulungsmaßnahmen darauf abzielen, sowohl bei Einzelpersonen als auch bei der Unternehmensführung ein **ökologisches Verantwortungsbewusstsein** zu fördern.
- Ein **spezifisches Qualifikationsprofil für Nachhaltigkeitsbeauftragte** sollte nicht die Notwendigkeit ersetzen, allen Fachleuten in diesem Bereich Weiterbildungen zu ökologischen Kompetenzen zukommen zu lassen.
- Die **Vermittlung digitaler Kompetenzen** sollte sowohl grundlegende Kommunikations- und Kollaborationswerkzeuge als auch speziellere, auf die Darstellende Kunst zugeschnittene Inhalte umfassen.
- **Unternehmerische/Resilienz- und soziale Kompetenzen** sind sehr gefragt, und es gibt nur wenige oder fast keine Schulungen speziell für Berufstätige im Bereich der Darstellenden Kunst.
- **Modulare und bedarfsorientierte Bildungsmaßnahmen** zu bestimmten Themen sind die wichtigste Art von Schulungen, die Beschäftigte im Bereich der Darstellenden Kunst bevorzugen würden. Für die Erlangung **sozialer Kompetenzen** bedarf es auch **persönlicher Schulungen**. Es besteht die Notwendigkeit, in hochwertige digitale/hybride Lehrmittel zu investieren und modernere und geeignetere Angebote für jedermann bereitzustellen.
- Während die untersuchten Berufe größtenteils auf EQR-Niveau 6 und 7 angesiedelt sind (mit Ausnahme der Bühnentechniker, die auf EQR-Niveau 3 oder 4 angesiedelt sind), besteht eine Kluft zwischen den entsprechenden Kompetenzen auf diesen Niveaus und dem in der Umfrage und von den Fokusgruppen geäußerten Bedarf. Es besteht die Notwendigkeit, die formale Ausbildung anzupassen, um ein breiteres Spektrum an Kompetenzen zu erwerben.
- Es gibt eindeutig einen Mangel an fachspezifischen Ausbildungskursen für die in der Studie untersuchten Berufe, die eher eine Tätigkeit in einer Einrichtung als einen tatsächlichen Beruf bezeichnen. Andererseits geht aus der Umfrage und den Gesprächen mit den Fokusgruppen hervor, dass eine spezifische Ausbildung, möglicherweise in Form eines spezialisierten Lehrgangs für Personen mit einem bereits erworbenen allgemeinen Abschluss, es ermöglichen würde, sich auf die in dieser Studie beschriebenen Fähigkeiten zu konzentrieren. Bildungsträger könnten die Veranstaltung gezielter Lehrgänge für diese Berufe in ihre Überlegungen einbeziehen.
- Die Fähigkeiten sollten **bereichsübergreifend** behandelt werden, da sie alle auf die eine oder andere Weise miteinander verbunden sind.
- Es sollten Anstrengungen unternommen werden, um die Ergebnisse des Projekts an **Bildungsträger** zu kommunizieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um ihre Lehrpläne anzupassen und um zukünftige Generationen auszubilden.
- Europäische Richtlinien und Leitlinien für die berufliche und akademische Bildung sollten herangezogen werden und die Grundlage für die Schaffung von Kompetenz- und Fähigkeitssätzen bilden, um die Anerkennung von Lernergebnissen in allen Mitgliedstaaten und europäischen Institutionen zu gewährleisten. Dies würde auch die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sicherstellen.
- Das **INSPIRE-Projekt** kann eine gute Grundlage für Erprobungen bieten, da es einen kohärenten Ansatz für die Weiterbildung von Beschäftigten im Bereich der Darstellenden Kunst in Europa in Bezug auf ihre Kompetenzen aufzeigt.

10. Referenzen

Council of the European Union. Council Regulation of 10 February 1975 establishing the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) EEC No 337/75, Official Journal of the European Communities, L 39, 13.2.1975 as last amended by Council Regulation EC No 2051/2004. In 2019, the Cedefop founding regulation was replaced by Regulation 2019/128. <https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>, [consulted 22.07.2024]

Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning, (2012/C 398/01) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>, [cited 22.07.2024]

European Commission (2015). , Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, ECTS users' guide 2015, Publications Office of the European Union <https://data.europa.eu/doi/10.2766/87192>

European Commission (2018), Directorate-General for Employment, Social Affairs, Skills and Labour Mobility, The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility, Publications Office of the European Union <https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-EN.pdf>

European Council (2021) Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030) 2021/C 66/01 (OJ C, C/66, 26.02.2021, p. 1, CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01))), [consulted 22.07.2024]

European Higher Education Area,
https://eha.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf, [cited 22.07.2024]

European Parliament resolution of 28 April 2015 on follow-up on the implementation of the Bologna Process (2015/2039(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0107>, [consulted 22.07.2024]

European Commission Employment, Social Affairs & Inclusion,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&tableName=news&moreDocuments=yes>, [consulted 22.07.2024]

Eurostat (2023) Cultural statistics
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment [consulted 22.07.2024]

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Digital Education Action Plan 2021-2027, Resetting education and training for the digital age, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>, [consulted 22.07.2024]

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (OJ C 111, 6.5.2008, pp. 1–7), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)), [consulted 22.07.2024]

European Commission / EACEA / Eurydice, 2024. The European Higher Education Area in 2024: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2015). CVET in Europe: the way ahead. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop

reference series.

Chris Van Goethem, Peter Sommerauer, Erasmus+ KA2 Strategic Partnership Project 2017-1-LI01-KA202-000087, From ESCO to LAAR (white paper), A reflection on the use of Augmented Reality and Learning Analytics, 2019, <https://www.podiumtechnieken.be/wp-content/uploads/2020/06/From-ESCO-to-LAAR-white-paper.pdf>, [consulted 22.07.2024]

European Commission, DG Education and Culture, ECTS User's Guide, Office for Official Publications of the European Communities, 2009, https://ehea.info/media.ehea.info/file/ECTS_Guide/77/4/ects-guide_en_595774.pdf, [consulted 22.07.2024]

Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, the European Training Foundation, Viale Settimio Severo, 65, 10133 Torino TO, Italy, and the European Centre for Development of Vocational Training (CEDEFOP), Service Post, Europe 123, 570 01 Thessaloniki, Greece, © UNESCO, ETF and CEDEFOP 2023

The future of vocational education and training in Europe: 50 dimensions of vocational education and training: Cedefop's analytical framework for comparing VET. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 92, Cedefop 2023, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/57908>, [consulted 22.07.2024]

EQF-Europass project group, European guidelines for the development and writing of short, learning-outcomes-based descriptions of qualifications. Publications Office of the European Union. Cedefop working paper series, 21., 2024, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/838553>, [consulted 22.07.2024]

Pabst, Christopher; Schütt-Sayed, Sören; Hecker, Kristin; Hemkes, Barbara: Wege zur Messung der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19368>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop. Monitoring and Evaluating Lifelong Guidance Systems Across Europe: Briefing note – 9196 EN, Publications Office of the European Union, May 2024, https://www.cedefop.europa.eu/files/9196_en.pdf, [consulted 22.07.2024]

Cedefop and OECD. (2024). Apprenticeships and the digital transition: modernising apprenticeships to meet digital skill needs. Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640>, [consulted 22.07.2024]

Vuorikari, R., Kluzer, S. and Punie, Y., DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, ISBN 978-92-76-48882-8, doi:10.2760/115376, JRC128415, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop, John Hart, Martin Noack, Claudia Plaimauer (External experts) and Jens Bjørnåvold, Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences, 3rd report to ESCO Member States Working Group on a terminology for transversal skills and competences (TSCs), 02 June 2021, <https://esco.ec.europa.eu/system/files/2022-05/MSWG%2014-04%20Report%20of%20the%20expert%20group%20on%20transversal%20skills%20and%20competences.pdf>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop, From linear thinking to green growth mindsets Vocational education and training and skills as springboards for the circular economy, Publications Office of the European Union, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fcaddaa-0073-11ee-87ec-01aa75ed71a1/language-en>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop, Policy brief From linear thinking to green growth mindsets: vocational education and training and skills as springboards for the circular economy, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b44cf81-5826-11ee-9220-01aa75ed71a1/language-en>, [consulted 22.07.2024]

11. ANHÄNGE

Annex I – Methodological tools (questionnaire, script for focus groups, desk research guidelines and national report template guide)

Annex II – National report for Austria

Annex III – National report for Belgium

Annex IV – National report for Greece

Annex V – National report for Italy

Annex VI – National report for Spain

Annex VII – Desk research from Germany

Annex VIII – European Competences Framework / Qualifications