

creative  
skills  
europe

Europäische Plattform für Beschäftigung  
und Ausbildung im audiovisuellen Sektor  
und in der darstellenden Kunst

# EINE SICHERE WAHL SCHULUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Eine Toolbox für die Entwicklung  
von HR-Lösungen zur Unterstützung von  
Qualifikationsinvestitionen im Kreativsektor



## Die Creative Skills Europe Serie

5 zielgerichtete Veröffentlichungen, die Unternehmen und Fachleute aus den europäischen Kreativsektoren dazu inspirieren, sich an Schulungen zu beteiligen und maßgeschneiderte Lösungen für Kompetenzentwicklung und Karrieremanagement zu schaffen.

- **Einen Schritt voraus - Ausbildung für Innovation**  
Bewährte Verfahren aus ganz Europa für die Kompetenzentwicklung zur Unterstützung des Strukturwandels in den Kreativsektoren
- **Eine sichere Sache - Schulungen und Personalentwicklung**  
Eine Toolbox für die Entwicklung von HR-Lösungen zur Unterstützung von Qualifikationsinvestitionen im Kreativsektor
- **Es ist eine Neue Welt - Schulungen im und für das digitale Zeitalter**  
Beispiele für erfolgreiche Schulungsprogramme und Tools für Kreativfachleute im digitalen Umfeld
- **Kräfte bündeln - Finanzierung unseres Schulungsbedarfs**  
Empfehlungen für die Entwicklung von Finanzierungsprogrammen für Schulungen im Kreativsektor
- **Erfolgreiche Kooperationen - Zugang zu Schulung durch den sozialen Dialog**  
Beispiele für Initiativen der Sozialpartner zur Förderung von Fähigkeiten und der beruflichen Entwicklung in den europäischen Kreativsektoren

Publications prepared by Daphne Tepper, Project Director, Creative Skills Europe

Layout: Laurence Dierickx

Veröffentlicht im März 2019

*Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission unterstützt.  
Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten der Autoren  
wider und die Kommission kann nicht für die Verwendung der  
darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*



# Vorwort

**D**ie Ausstattung der Fachkräfte mit den richtigen Fähigkeiten für aktuelle und zukünftige Herausforderungen ist sowohl für den Fortbestand von Unternehmen als auch für die Sicherung der individuellen Karrieren entscheidend.

Auf europäischer und nationaler Ebene wurde die Kompetenzentwicklung in den Mittelpunkt der politischen Strategien gestellt, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaften zu gewährleisten.

Berufsausbildungspläne sind jedoch komplexe Handlungsfelder, die die Einbeziehung einer Vielzahl von Interessengruppen und ein ständiges Bewusstsein für die Entwicklungen und Bedürfnisse vor Ort erfordern.

Creative Skills Europe, die Europäische Plattform für Beschäftigung und Ausbildung im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst ist ein Projekt, das darauf abzielt, Informationen zu sammeln und Instrumente zu entwickeln, die dem Sektor helfen, seine Fähigkeiten an die Gegebenheiten des jeweiligen Bereichs anzupassen.

Creative Skills Europe wird von einer Partnerschaft europäischer Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und nationaler Kompetenzgremien geleitet und stützt sich auf die Erkenntnisse des Sektors in Bezug auf seine Entwicklungen und Bedürfnisse. Dabei ging es darum, nationale und europäische Synergien zu schaffen und neue Arten von Maßnahmen sowohl auf Unternehmensebene als auch kollektiv auf Sektorebene anzuregen. Ziel war es, die Diskussionen über den sich entwickelnden Qualifikationsbedarf in unseren Sektoren zu steuern und Initiativen zu fördern, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Nach einer ersten Phase der Aktivitäten (2014-2016), die zur Ermittlung von Schlüsselrends führte, die sich auf Fähigkeiten und Kompetenzen in unseren Sektoren auswirken, wurde beschlossen, die Zusammenarbeit aus der Perspektive des konkreten Bedarfs in diesem Bereich fortzusetzen.

In den Jahren 2017-2018 wurden in verschiedenen europäischen Städten vier thematische Workshops zu den Themen Innovation, Personalmanagement, das digitale Umfeld und die Rolle des sozialen Dialogs organisiert.

Während dieser Begegnungen wurden verfügbare Informationen über unsere Arbeitsmärkte ausgetauscht, qualitative Analysen zu wichtigen Trends durchgeführt und bewährte Verfahren für Kompetenzlösungen von Interessenvertretern aus Ausbildungs- und Schulungseinrichtungen, Institutionen und Industrievertretern vorgestellt.

Die wichtigsten Ergebnisse dieses Austauschs werden in dieser Publikationsreihe vorgestellt.



# Kompetenzentwicklung für nachhaltige Unternehmen und Karrieren

**D**ie Begleitung des Erwerbs neuer beruflicher Fähigkeiten kann unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden und von unterschiedlichen Motiven getragen werden:

- (1) Fachleute müssen möglicherweise mit den technischen Entwicklungen Schritt halten;
- (2) Sie müssen möglicherweise wichtige Gesundheits- und Sicherheitstrainings absolvieren;
- (3) Möglicherweise müssen sie sich an die digitale Umgebung anpassen;
- (4) Manche müssen mit der Entwicklung ihrer Berufe möglicherweise neue Fähigkeiten erwerben;
- (5) Manche wollen oder müssen umschulen und in einen neuen Beruf wechseln;
- (6) Andere könnten auf ihrem Fachwissen und auf einer Reihe neuer Fähigkeiten aufbauen wollen, um sich weiterzuentwickeln und neue berufliche Möglichkeiten zu erschließen.

Die Berufsausbildung ist daher sowohl für die Entwicklung von Unternehmen als auch für die Karrierewege des Einzelnen wichtig.

Der Erwerb neuer beruflicher Fähigkeiten kann in formellen oder informellen Umgebungen erfolgen und kann heute auf eine Vielzahl von digitalen Werkzeugen zugreifen, die das Lernen zugänglicher und einfacher zu organisieren machen. Doch Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten und diese in die Entwicklungsstrategie eines Unternehmens zu integrieren, ist natürlich keine leichte Aufgabe. Sie erfordert, mit dem Qualifikationsbedarf Schritt zu halten, Veränderungen zu antizipieren, einen konstruktiven Dialog mit den Mitarbeitern zu führen, sowie relevante Schulungsprogramme und -lösungen zu ermitteln, um diese zu finanzieren.

Es stellen sich eine Reihe von Fragen:

- (1) Wie können Schulungsstrategien in sehr kleinen Unternehmen entwickelt werden, die keine Personalabteilung haben, wie sie in größeren Unternehmen vorhanden ist?
- (2) Wie kann man Schulungsmöglichkeiten priorisieren, wenn die Mittel begrenzt sind?
- (3) Wie sieht es mit der Schulung von Mitarbeitern aus, die mit kurzfristigen Verträgen arbeiten und/oder nicht fest angestellt sind?

In verschiedenen europäischen Ländern wurden HR-Instrumente entwickelt, um großen und kleinen Organisationen im Kultur- und Kreativsektor zu helfen, sich stärker im Bereich der Schulungen und der Personalentwicklung zu engagieren. Es wurden Kompetenzbewertungen in Unternehmen und auf Branchenebene durchgeführt, und die Berufsbilder der verschiedenen Berufe, aus denen unsere Branchen bestehen, sind in verschiedenen europäischen Sprachen verfügbar.

Experimente, die sich auf sehr kleine Unternehmen konzentrieren und darauf abzielen, sie in allen HR-relevanten Bereichen, einschließlich Schulungen, zu unterstützen, haben sich ebenfalls als sehr nützlich erwiesen. Es gibt auch Beispiele von Organisationen, die beschlossen haben, in Ausbildung zu investieren und einen Teil dieser Schulungen über ihr eigenes Personal hinaus zur Verfügung zu stellen. Sie eröffnen neue Möglichkeiten, das kreative Ökosystem und die große und wachsende Zahl unabhängiger Arbeitnehmer zu betrachten, die es erfolgreich machen.

Universitäten, Kunstschulen und andere Einrichtungen der Erstausbildung sind schließlich immer mehr daran interessiert (und von ihren Geldgebern gefordert), sich besser mit der Arbeitswelt zu verbinden. Viele Bildungseinrichtungen arbeiten an der Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen und haben alle Interessen, ein Angebot zu entwickeln, das den Bedürfnissen der Branche entspricht.

# Kompetenzlösungen: Inspirationen aus ganz Europa

## Schulung und Personalentwicklung im Bereich der darstellenden Kunst

**D**ie Institutionen für darstellende Kunst sind auf eine große Vielfalt von Fachleuten angewiesen, um ihre Shows zu produzieren und ihr Publikum zu erreichen. Je nach Größe und Finanzierungsmodell haben sie mehr oder weniger Mitarbeiter, aber alle müssen sicherstellen, dass die Fachkräfte, mit denen sie arbeiten, über die geeigneten Fähigkeiten verfügen, um sicher, kreativ und effizient auf oder außerhalb der Bühne zu arbeiten.

In Belgien hat das Opernballett Vlaanderen seine Schulungsstrategie im Jahr 2014 im Rahmen einer breit angelegten Überprüfung seiner Personalprioritäten erneuert. Der neue Schulungsplan umfasst vier Aktionsbereiche: die obligatorischen Schulungsmaßnahmen, wie Maßnahmen im Bereich der Sicherheit, Maßnahmen zur Sammlung von Wissen über die Bedürfnisse des Unternehmens (Befragung von Management und Mitarbeitern, jährliche Feedback-Meetings), Schulungsmaßnahmen im Zusammenhang mit den Entwicklungen der Umwelt (technische, digitale, alternde Arbeitskräfte usw.) und Schulungsmaßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter (Vermeidung von Stress und Burn-out, Belästigung usw.). Diese Aktionslinien werden in einem Katalog von Schulungen zusammengefasst. Manche sind obligatorisch (z.B. für Manager) und andere sind für alle zugänglich und werden auf freiwilliger Basis durchgeführt. Die Zeit für Schulungsmaßnahmen innerhalb enger Produktionspläne einzuplanen ist natürlich eine Herausforderung, aber das Engagement der Leitung und der Führungskräfte ist unerlässlich, damit eine Schulungsstrategie umgesetzt und die Ergebnisse in der gesamten Belegschaft nachgewiesen werden können.

### Um mehr zu erfahren:

<https://operaballet.be/en>

Für kleinere Organisationen können Sektorinitiativen, die zusätzliche Finanzierung oder Know-how zur Verbesserung des Schulungsangebots bringen, ein wichtiger unterstützender Faktor sein. In Flandern ermittelt der Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFP), der „Sozialfonds für den Sektor der darstellenden Künste“, den sektorspezifischen Ausbildungsbedarf, organisiert Kurzzeitschulungen und verteilt Ausbildungsbeihilfen. Außerdem organisiert er ein informelles Netzwerk von Personalleitern.

### Um mehr zu erfahren:

<https://podiumkunsten.be/english/118/who-we-are/510>

Ein weiteres Beispiel für eine gemeinsame Sektorinitiative zur Entwicklung eines Open-Source-Tools im Dienst des gesamten Sektors der darstellenden Künste ist das Projekt European Theatre Technicians Education. Es wurde ein kompetenzbasierter Kurs und ein Prüfungsverfahren für ein europäisches Stufe 2-Zertifikat entwickelt, wie man sicher auf der Bühne arbeitet. Anstatt nur theoretisches Grundwissen zu testen, befasst sich das Testverfahren mit der Ermittlung der Fähigkeiten, die man im Laufe des Kurses erworben hat. Die Handbücher für Lehrer und Studenten sind kostenlos auf der Website des Projekts verfügbar und die Partner arbeiten zurzeit an der Ausbildung von Prüfern und Mentoren sowie an der europaweiten Anerkennung der Zertifizierung nach dem System der Open Badges.

### Um mehr zu erfahren:

<http://stage-tech-edu.eu/>

## Kreative Lehrstellen durch Mutualisierung zum Erfolg führen

**C**inéFabrique ist eine französische Film- und Multimedienschule, die eine kostenlose 3-jährige Erstausbildung mit Abschluss anbietet. Die Schule wurde in der Region Auvergne-Rhône-Alpes gegründet und ist über eine nationale Wettbewerbsprüfung zugänglich. In jeder Promotion bildet die Schule 30 Studenten (gleich viele Männer und Frauen) in den Bereichen Drehbuch, Produktion, Bild, Ton und Schnitt aus.

Ziel der Schule ist es, den Studenten das theoretische und praktische Wissen zu vermitteln, das ihre berufliche Integration erleichtert. Die Ausbildung wird durch einen von der Schule ausgestellten Abschluss und durch eine *Licence professionnelle* (beruflicher Bachelor-Abschluss) bescheinigt. Das dritte Jahr bietet ein duales Ausbildungsprogramm, das durch eine Arbeitgebergruppierung (*Groupement d'employeurs Cinéma et Audiovisuel*) ermöglicht wird. Es ist die Gruppierung, die 30 Studenten/Auszubildende für eine Dauer von 11 Monaten einstellt und ihre Rotation innerhalb der verschiedenen Unternehmen organisiert, aus denen sich die Gruppierung zusammensetzt.

### Um mehr zu erfahren:

<https://cinefabrique.fr/en/>

Eines der Ziele von Creative & Cultural Skills im Vereinigten Königreich ist es, Arbeitgebern und Schulungsanbietern Beratung und Anleitung zu Lehrstellen und Einstellungspraktiken für Einsteiger zu bieten. Es unterstützt auch die Entwicklung von Schulungsstandards durch die Arbeitgeber und bietet Fachwissen bei der Ermittlung des einschlägigen Standards und des Schulungsanbieters für die Durchführung dieser Schulungen. Creative & Cultural Skills hat unter anderem einen Managerleitfaden für Lehrstellen veröffentlicht, der alle Fragen, die ein Arbeitgeber zu diesem Thema haben könnte, klar beantwortet. Es ist ein ausgezeichnetes Beispiel eines praktischen HR-Instruments, das auf Branchenebene entwickelt wurde, um die Fähigkeiten und die Vielfalt der Arbeitskräfte zu fördern und gleichzeitig die Einstellungsverfahren zu verbessern.

### Um mehr zu erfahren:

<https://ccskills.org.uk/>

[https://ccskills.org.uk/downloads/A\\_Mangers\\_Guide\\_to\\_Apprenticeships.pdf](https://ccskills.org.uk/downloads/A_Mangers_Guide_to_Apprenticeships.pdf)

In Belgien hat mediarte.be, der Fachrat für den Mediensektor, ein Programm mit dem Namen „*Stages Média*“ entwickelt, das die Verbindung zwischen jungen Absolventen (unter 26 Jahren) und der Branche herstellt. Es überwacht Praktika in Bezug auf Einstellungsverfahren und Rechtsfragen und stellt sicher, dass die Berufserfahrung für beide Seiten wertvoll ist.

### Um mehr zu erfahren:

<https://www.mediarte.be/fr/dossiers/stages/stages-media>

## Besseres Verständnis der Kompetenzen des darstellenden Künstlers

**D**ie Auflistung der für die Ausübung eines bestimmten Berufs erforderlichen Kompetenzen ist ein sehr nützliches Hilfsmittel, das in verschiedenen Kontexten und von verschiedenen Interessengruppen eingesetzt werden kann:

- (1)** Zur Orientierung - Was sind die erforderlichen Fähigkeiten und die erwarteten Kompetenzniveaus für die Ausübung meines Jobs? Welche berufliche Laufbahn kann ich erwarten und welche Ausbildung ist am relevantesten?
- (2)** Für Fortgeschrittene - Was sind meine aktuellen Fähigkeiten? Welche Fähigkeiten sollte ich aktualisieren? Welche neuen Fähigkeiten sollte ich vor der Bewerbung um eine neue Stelle oder bei dem Gedanken an eine berufliche Umstellung erwerben?
- (3)** Zu prospektiven Zwecken auf Sektorebene - Welche Entwicklungen sind derzeit in einem bestimmten Beruf im Gange? Welche neuen Fähigkeiten sind erforderlich, um auf diese Veränderungen zu reagieren, und welche Schulungsprogramme sollten entwickelt werden?

Kompetenzprofile sind auch sehr wertvolle HR-Instrumente, die Arbeitgebern helfen, ihre Tätigkeit zu organisieren und Aufgaben unter ihren Mitarbeitern zu verteilen, die Qualifikationen der Kollegen aufzuwerten und den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln.

Im Januar 2018 entwickelte der CPNEF SV (der Gemeinsame Ausschuss für Beschäftigung und Ausbildung im französischen Sektor der darstellenden Künste), der sich aus repräsentativen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften des Sektors zusammensetzt, eine detaillierte Liste der Kompetenzen, Kenntnisse und Know-how des darstellenden Künstlers. Ziel war es nicht, eine einseitige Sichtweise durchzusetzen, was ein darstellender Künstler sein sollte, sondern im Gegenteil, ein Werkzeug anzubieten, um über seine Arbeit und deren Organisation nachzudenken.

In diesem Dokument bilden drei „Hauptpakete der Kompetenzen“ das Profil des darstellenden Künstlers (künstlerischer Ausdruck, Karrieremanagement, Risikoprävention und Arbeitsmedizin), sowie zwei ergänzende Kompetenzpakete (Entwicklung eines künstlerischen Projekts, künstlerische Intervention und kulturelle Aktion). Diese Beschreibung der Kompetenzen des Darstellers eröffnet den Weg für weitere Maßnahmen in den Bereichen Kompetenzbewertung, Schulung und Übergänge. Ähnliche Kompetenzprofile gibt es für die technischen und administrativen Berufe des Sektors der darstellenden Kunst.

### Um mehr zu erfahren:

<https://www.cpnefsv.org/metiers-spectacle/metiers-artistiques>



# Takeaways und der Weg nach vorne

## 1. Von Anfang an über Kompetenzen nachdenken: Einstiegsqualifizierung

**D**er audiovisuelle Sektor und die darstellenden Künste sind ein beliebtes Tätigkeitsfeld, das jedes Jahr eine große Anzahl junger Menschen anzieht, die eine Karriere in der Branche anstreben. Der Einstieg in das Fachgebiet ist sehr wettbewerbsintensiv, und informelle Einstellungsverfahren verringern oft die Chancen für junge Absolventen.

Für manche Berufe und Tätigkeitsbereiche, insbesondere technische, fehlen jedoch noch einige Profile, und für eine Reihe von Berufen (VFX-Entwickler, Projektmanager, Geldbeschaffer usw.) wird in den kommenden Jahren mit einem Fachkräftemangel gerechnet.

Allgemein gelten die Arbeitskräfte in unserem Bereich als überqualifiziert und ungenügend ausgebildet. Die Qualifizierung der Arbeitskräfte am Anfang und im Laufe der Karriere ist daher eine wichtige Aufgabe, um den aktuellen Bedarf zu decken und zukünftige Herausforderungen zu antizipieren.

Die Einführung formeller Rekrutierungsprozesse, die Verwendung von kompetenzbasierten Profilen und die Integration neuer Rekrutierungen in eine Gesamtbewertung der Arbeitskräfte sind daher von entscheidender Bedeutung. Die Entwicklung von Lehrstellen ist ein weiterer wichtiger Weg, um die Branche langfristig zu verändern und die Arbeitsbedingungen der Nachwuchskräfte zu verbessern. Es gibt Lösungen zur Anpassung der Lehrstellenmodelle an die Besonderheiten unseres Fachgebiets (projektbezogene Aktivitäten und Saisonalität, kleine Unternehmen usw.), die weiter geteilt werden sollten. Enge Verbindungen zu Bildungsanbietern sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Fähigkeiten der nächsten Generation der Realität entsprechen und gleichzeitig neue Entwicklungswege für unsere Branche eröffnen.

## 2. Machbare Lösungen auf lokaler Ebene finden: Mutualisierung und Partnerschaften

**E**ine der in Frankreich getesteten Lösungen zur Erleichterung der Integration von Auszubildenden in die Arbeitsprozesse und den Zeitplan der audiovisuellen Branche ist die Arbeitgebergruppierung: die Schaffung einer Struktur, die eine Reihe von Unternehmen zusammenführt, die dann zum zentralen Gesprächspartner und rechtlichen Arbeitgeber der Auszubildenden wird. Die Auszubildenden wechseln im Laufe des Jahres nach den Aktivitätsspitzen innerhalb der verschiedenen Unternehmen und erwerben so unterschiedliche Fähigkeiten in den verschiedenen beruflichen Umgebungen.

Dank der gesetzlichen Möglichkeiten können solche Gruppierungen auch dazu genutzt werden, „Mitarbeiter zu teilen“, wenn die Ressourcen innerhalb einer Organisation nicht ausreichen, um einen Vollzeitarbeitsvertrag anzubieten. Ähnliche Systeme der Mutualisierung könnten auch als Instrument zur Unterstützung der Personalarbeit und als ein Ort gedacht werden, an dem regelmäßige Kontakte zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen in einer bestimmten Region gepflegt werden können.

### 3. Integration der Kompetenzentwicklung in den Alltag der Organisation

**D**ie Rentabilität von Schulungsmaßnahmen kann kurz- oder langfristig sein, aber in jedem Fall wird sie effizienter und leichter zu bewerten sein, wenn sie Teil einer umfassenden Reflexion über die aktuelle Situation und die Ziele einer Organisation für die Zukunft ist.

Für größere Unternehmen ist die Integration einer Schulungsstrategie in ihren Gesamtentwicklungsplan und deren Steuerung durch die Personalabteilung eine Garantie dafür, dass sie den gesetzlichen Verpflichtungen in Bezug auf Schulungen nachkommt, die Qualität der laufenden Produktion verbessert, sich auf zukünftige Entwicklungen vorbereitet und ihre Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung und ihrem Wohlbefinden begleitet. In vielen Ländern gibt es Vereinbarungen zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Entwicklung von Schulungsmaßnahmen, und in manchen Ländern (Vereinigtes Königreich, Frankreich, Belgien, Niederlande usw.) wurden zu diesem Zweck Sektorinitiativen geschaffen.

Peer-to-Peer-Austausch, Online-Lernen oder gezielte Schulungsprogramme zur Unterstützung des Erwerbs spezifischer Fähigkeiten, die innerhalb einer Organisation fehlen, können Teil von Schulungsstrategien für Unternehmen mit weniger Personal sein. Solche Initiativen befähigen die Kollegen auch, ihre Fähigkeiten zu erweitern und ihren Beitrag zur Gesamtentwicklung des Unternehmens zu verbessern.

### 4. Nutzung von Instrumenten auf Sektorebene und gemeinsame Nutzung von Ressourcen

**D**ie Bereiche der darstellenden Künste und der audiovisuellen Medien entfalten ihre Aktivitäten in einem kreativen Ökosystem, das wichtige Veränderungen durchläuft. Sie bestehen aus einer begrenzten Anzahl von Großunternehmen und einer Konstellation von kleinen Unternehmen und verlassen sich auf die Fähigkeit des kreativen Ökosystems, im digitalen Umfeld zu innovieren und gleichzeitig weiterhin qualitative Inhalte für unsere Bühnen und Bildschirme zu produzieren.

Viele der Fachleute des Sektors sind Kurzzeitbeschäftigte oder unabhängige Arbeitnehmer (Selbständige, Freiberufler usw.), und ein großer Teil der Unternehmen hat zehn oder weniger Mitarbeiter. Dies bedeutet, dass strukturierte Personalpolitiken und Schulungsstrategien oft unzugänglich sind. Daher sollten branchenweite berufliche Schulungen angeboten werden, um Konzepte und Instrumente für alle Arten von Kreativunternehmen und Arbeitnehmern zu entwickeln.

Seit vielen Jahren werden in verschiedenen europäischen Ländern Initiativen auf Sektorebene geschaffen und Instrumente entwickelt, um Schulungsmaßnahmen in unserem Bereich zu fördern und zu erleichtern (Kompetenzprofile, sektorale Ausbildungsfonds, Informationsdienste und Leitfäden usw.). Diese Instrumente sollten von den Interessengruppen des Sektors besser bekannt, verbreitet und genutzt werden, und es sollten neue Partnerschaften eingegangen werden, um allen, einschließlich der selbständigen Arbeitnehmer, auf deren Kreativität und Produktion sich die Organisationen zunehmend verlassen, Schulungsmöglichkeiten anzubieten.

**Creative Skills Europe, die Europäische Plattform für Beschäftigung und Ausbildung im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst, ist ein gemeinsames Projekt, das von den Sozialpartnern der Ausschüsse für den sozialen Dialog der EU im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst durchgeführt wird:**

- CEPI - Europäische Vereinigung unabhängiger Produzenten
- UER (Union der Europäischen Rundfunkorganisationen)
- EJF - Europäische Journalistenföderation
- EURO-MEI - UNI Europa Medien und Unterhaltung
- FIA – Internationaler Schauspielerverband
- FIM – Internationale Musikerföderation
- Pearle\* - Europäische Liga der Arbeitgeberverbände der darstellenden Kunst

**Creative Skills Europe profitiert auch von der Unterstützung und dem Fachwissen folgender nationaler Organisationen:**

- mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de films / Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de filmproductie (Belgien)
- Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (Belgien)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (Frankreich)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (Frankreich)
- GOC, Expert-centre for the creative industries (Niederlande)
- ScreenSkills (Vereinigtes Königreich)
- Creative & Cultural Skills (Vereinigtes Königreich)
- Career & Transfer Service Center (CTC) der Universität der Künste Berlin (Deutschland)
- Deutsche Theatertechnische Gesellschaft DTHG (Deutschland)
- Kulturakademin (Schweden)

*Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union*



creative  
skills  
europe

Europäische Plattform für Beschäftigung und Ausbildung  
im audiovisuellen Sektor und in den kreativen Berufen