Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

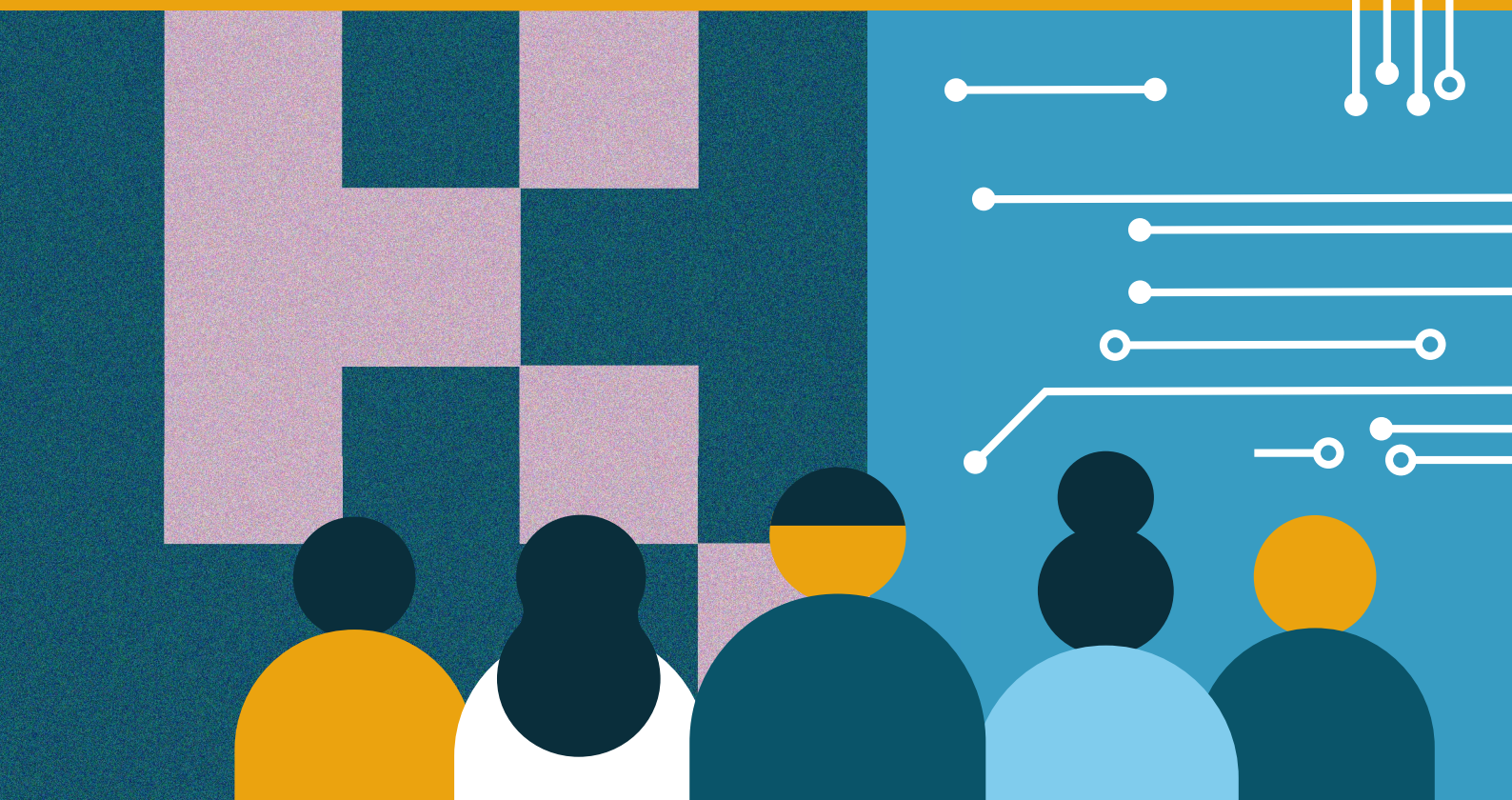
Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien

Initiative Kultur- & Kreativwirtschaft der Bundesregierung

KOMPETENZZENTRUM KULTUR- UND KREATIVWIRTSCHAFT DES BUNDES

ein stellungs sache

Prototypen für die Fachkräftesicherung in der Kultur- und Kreativwirtschaft



01 Intro

Wie kann die Kultur- und Kreativwirtschaft wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel bewältigen? 4

02 Umsetzung

Perspektivenreiche Bedarfsanalyse: 1. Fachkräftekongress der Kultur- und Kreativwirtschaft & Gründung des Aktionsnetzwerks Fachkräftegewinnung 6

Experimentierräume für die Prototypenentwicklung: Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung & Innovation Camp Einstellungssache 12

03 Kernthemen & Prototypen

Nachwuchsgewinnung 12

Skills & Matching 18

Anerkennungskultur & Mindsetwandel 24

04 Outro

Die Bewältigung des Fachkräftemangels ist eine Gemeinschaftsaufgabe 30

05 Impressum 33

01 Intro

}

Wie kann die Kultur- und Kreativwirtschaft wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel bewältigen?

Fachkräftemangel ist eine Problematik, die aktuell viele Branchen beschäftigt. Grundsätzlich sind die Herausforderungen in vielen Bereichen ähnlich und seit langem bekannt. Um dazu transformative Lösungsansätze zu entwickeln, hat das Kompetenzzentrum 2023 die Ausgangslage aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und sich mit den dahinterliegenden Strukturen auseinandergesetzt. Zentrale Fragestellungen waren dabei: *„Was braucht die Kultur- und Kreativwirtschaft?“* und *„Welchen Beitrag kann die Branche leisten?“*.

Um im ersten Schritt die Branchenbedarfe zu konkretisieren und die vielfältigen Perspektiven der Kultur- und Kreativwirtschaft sichtbar werden zu lassen, gründete das Kompetenzzentrum ein Aktionsnetzwerk Fachkräftegewinnung, bestehend aus Akteur*innen der Branche und Expert*innen unterschiedlicher Disziplinen, und knüpfte Arbeitsbündnisse mit verschiedenen Institutionen (u.a. der Bundesagentur für Arbeit). Anschließend wurden die Formate Creative Lab und Innovation Camp des Kompetenzzentrums als Experimentierräume genutzt, um gemeinsam nachhaltige Modelle und Prototypen zu entwickeln, die konkrete Lösungsangebote zu den Herausforderungen darstellen.

Aus der interdisziplinären Zusammenarbeit – bestehend aus Design Sprints, Szenario-Techniken und einem fortwährenden Austausch auf Augenhöhe – sind **7 Prototypen und niedrigschwellige Lösungsmodelle** entstanden, die einfach umsetzbare Antworten auf folgende drei Herausforderungen bieten:

Nachwuchsgewinnung

Wie können Berufsbilder der Kultur- und Kreativwirtschaft verständlich kommuniziert und Jugendliche für die Arbeit in der Branche begeistert werden?

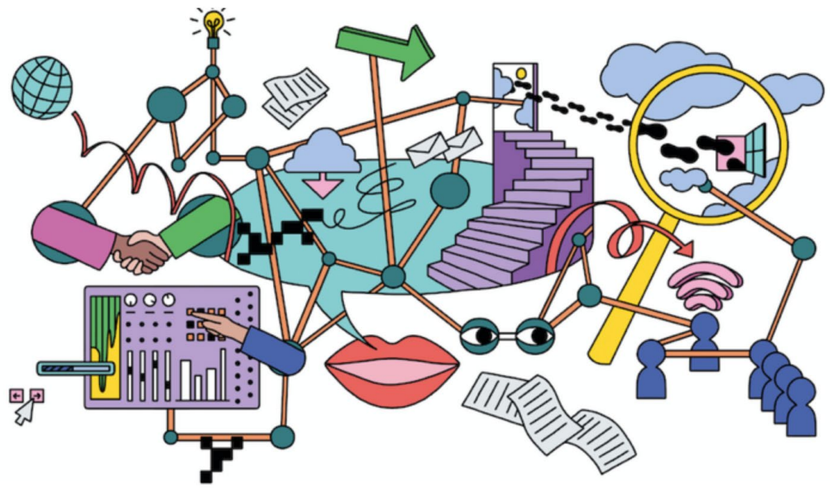
Skills & Matching

Wie können Personen mit unterschiedlichsten Lebensläufen ihre individuellen Kompetenzen so erfassen, dass sie mit passenden Berufsprofilen zusammengebracht werden können?

Anerkennungskultur & Mindsetwandel

Wie kann Deutschland als Arbeitsort und Lebensmittelpunkt für Fachkräfte mit Migrationsgeschichte attraktiv werden?

Im Folgenden werden die Maßnahmen des Kompetenzzentrums Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes und die daraus hervorgegangenen 7 Prototypen vorgestellt, die zum Teil sofort genutzt werden können, bestehende Maßnahmen sinnvoll ergänzen und ausgehend von der Kultur- und Kreativwirtschaft auch für andere Branchen adaptiert werden können.



02 Umsetzung

Perspektivenreiche Bedarfsanalyse: 1. Fachkräftekongress der Kultur- und Kreativwirtschaft & Gründung des Aktionsnetzwerks Fachkräftegewinnung

> „Fachkräftemangel ist kein Schicksal. Vieles haben wir selbst in der Hand.

Dies hielt **Andrea Nahles**, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit und Bundesministerin für Arbeit und Soziales a. D., während ihrer Keynote beim 1. Fachkräftekongress der Kultur- und Kreativwirtschaft fest, der im April 2023 in Berlin stattfand. Aus Verbänden, Politik, Verwaltung und Unternehmen kamen rund 140 Vertreter*innen zusammen, um das Thema erstmals branchenübergreifend für die gesamte Kultur- und Kreativwirtschaft anzugehen. Nach der Keynote von Andrea Nahles folgte ein Panel mit ihr, **Michael Kellner**, dem Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz und Ansprechpartner der Bundesregierung für die Kultur- und Kreativwirtschaft, und **Düzen Tekkal**, der Sozialunternehmerin und Gründerin der Bildungsinitiative GermanDream.

In je zweistündigen Workshops wurden anschließend drei unterschiedliche Aspekte der Fachkräftegewinnung genauer betrachtet:

1. Kompetenzbasiertes Matching (mittels KI)
2. Recruiting im Rahmen von Fachkräfteeinwanderung
3. Nachwuchsgewinnung

Panel beim 1. Fachkräftekongress der Kultur- und Kreativwirtschaft Eunice Maurice

Auf dem Kongress konnten dementsprechend bereits erste Erkenntnisse zu den Themen gewonnen werden, die später Schwerpunkte bei den weiteren Formaten (Creative Lab, Innovation Camp) sein würden. So waren sich die Teilnehmenden zum Beispiel einig, dass KI und neue Technologien im Berufsmatching eine immer größere Rolle spielen werden, die dazugehörigen Prozesse allerdings einer gewissenhaften Steuerung bedürfen. Bei Fragen zu sensiblen Bereichen mit unmittelbaren Auswirkungen auf das Leben von Mitarbeitenden, also Personalentscheidungen, müssen Menschen weiterhin das letzte Wort haben. Bei den Themen Fachkräfteeinwanderung und Nachwuchsgewinnung wurde deutlich, dass eine Transformation von Arbeits- und Organisationskultur in den Unternehmen unverzichtbar ist, um die Attraktivität für (ausländische) Fachkräfte zu erhöhen und außerdem Quereinstiege zu ermöglichen.

PStS Michael Kellner wies auf das Potenzial einer maßgeblich werteorientierten Branche wie der Kultur- und Kreativwirtschaft hin, Aushängeschild für das Land zu sein, indem eben diese Werte und Ideen vermittelt werden.

Begleitend dazu galt der Fachkräftekongress auch als Startschuss für das vom Kompetenzzentrum initiierte Aktionsnetzwerk Fachkräftegewinnung, einer Plattform für den Wissenstransfer zwischen den KKW-Akteur*innen untereinander, aber auch dem Austausch mit anderen Branchen, Politik, Verwaltung, Wissenschaft und Zivilgesellschaft.

Rückblick auf den Fachkräftekongress

02

Experimentierräume für die Prototypenentwicklung: Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung & Innovation Camp Einstellungssache

Creative Labs sind temporäre Innovationsorte, mit denen das Kompetenzzentrum seit 2020 Impulse für ergebnisoffene Innovationen setzt. Innerhalb der Creative Labs werden mit Methoden der Kultur- und Kreativwirtschaft und unter Beteiligung verschiedener Branchen und Akteur*innen in kurzen Innovationsprojekten neue Ansätze, Services und Prototypen zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen entwickelt.

Das Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung begann im Januar 2023 und beschäftigte sich mit den drei Themenschwerpunkten:

1. Nachwuchsgewinnung
2. Skills & Matching
3. Anerkennungskultur & Mindsetwandel

Zu jedem Thema fanden Workshops statt, aus denen in ergebnisoffenen Prozessen umsetzbare Prototypen als konkrete Lösungen für die Herausforderungen entwickelt wurden.

Der Themenschwerpunkt **Nachwuchgewinnung** wurde gemeinsam mit der Medienagentur vomhörensehen bearbeitet. Basierend auf umfassenden Vorrecherchen und Bedarfsabfragen innerhalb der Branche wurde ein Prototyp des Vermittlungsformats „Tomorrow Studios“ entwickelt. Die „Tomorrow Studios“ sollen jungen Menschen im Schulalter die unterschiedlichen Berufsfelder der Kultur- und Kreativwirtschaft erlebnisbasiert näherbringen. Ein erster Testlauf fand im November 2023 in Bremen mit Schüler*innen des 11. Jahrgangs einer Berufsbildenden Schule statt.

Dem Thema **Skills & Matching** widmete sich das Kompetenzzentrum in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV des Weiterbildungsverbundes Media Collective und der Produzentenallianz Initiative für Qualifikation GmbH. Zusammen mit der Schweizer Firma Scrambl., einem der führenden Start-Ups im Bereich KI-gestützte Karriereentwicklung im D-A-CH Raum, wurde ein KI-basiertes Matching-Tool entwickelt, das Interessierten die passendsten Berufsprofile für ihre Fertigkeiten und Qualifikationen (Skills) und offene Stellen anzeigt. Vorerst arbeitet das Tool mit Daten der Filmbranche; perspektivisch könnte es aber mit Daten aus allen Teilmärkten der Kultur- und Kreativwirtschaft gefüttert werden.

Auftakt Creative Lab #6, Workshop Nachwuchsgewinnung Klara Yoon

In Zusammenarbeit mit Düzen Tekkals Bildungsinitiative GermanDream und der Diversitäts- und Inklusionsberatung Mut:Republik wurde schließlich der Aspekt **Anerkennungskultur & Mindsetwandel** behandelt. Bei einem Workshop zur Annäherung an das Thema und einem anschließenden 2,5-tägigen Design Sprint, dem Innovation Camp Einstellungssache, wurden gemeinsam mit eingewanderten Personen verschiedene Konzepte entwickelt, um neben den Berufsfeldern auch die Arbeits- und Lebenssituationen in Deutschland diskriminierungssensibler zu gestalten. Das Ziel: Eingewanderte Fachkräfte, auf die wir dringend angewiesen sind, sollen sich nachhaltig willkommen und akzeptiert fühlen und ihre Fertigkeiten und Skills einbringen können.

40 Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten, Expertisen und Erfahrungen kamen zum Innovation Camp in Hannover zusammen und diskutierten nicht nur über Herausforderungen in Bezug auf Anerkennungskultur auf dem deutschen Arbeitsmarkt, sondern entwickelten im Zusammenschluss mit der Kultur- und Kreativwirtschaft in intensiven zweieinhalb Tagen auch ganz konkrete Ideen und bedarfsgerechte, innovative und umsetzbare Lösungsvorschläge. Die Teilnehmenden betonten, dass die Anerkennung der Perspektiven von Menschen mit gelebter Erfahrung durch die Dominanzgesellschaft – welche die kulturelle Norm einer Gesellschaft festlegt, strukturelle Diskriminierung ausübt und damit das Ein- und Ausgrenzen konstituiert – essenziell ist.

Innovation Camp Einstellungssache 📷 Jasper Rother

ein stellungs sache

INNOVATION CAMP VON WILKOMMENS- ZU ANERKENNUNGSKULTUR IN WIRTSCHAFT & GESELLSCHAFT

Die entwickelten Prototypen befassten sich mit jeweils einem der fünf Unterthemen, die aus den Diskussionen und Entwicklungen des Creative Labs Fachkräftegewinnung entsprungen waren:

- Soziales Ankommen
- gelebte Anerkennungskultur für Innovation und wirtschaftlichen Aufschwung
- gesellschaftlicher Wandel zu einer Kultur der Anerkennung
- Unternehmenskultur
- erleichterte Zugänge: Recruiting-prozesse

Die Workshop-Sessions im Innovation Camp wurden flankiert von inhaltlichen Impulsvorträgen sowie der methodischen Einbindung von Problemlösungstechniken und Werkzeugen der Kultur- und Kreativwirtschaft wie Design Thinking, Futures Wheel, Empathy Map, Ideation, Prototyping, Testing & Iteration. Die entwickelten Lösungsansätze und Prototypen vereinfachen Bürokratie, erleichtern Zugänge und gestalten den Wechsel hin zu einer Kultur der Anerkennung.

Rückblick auf das Innovation Camp Einstellungssache

03 Kernthemen & Prototypen

In den vom Kompetenzzentrum entwickelten Formaten wurden mit verschiedenen Expert*innen und unterschiedlichen Kreativmethoden die drei Themenschwerpunkte im Bereich Fachkräftegewinnung lösungsorientiert bearbeitet: Nachwuchsgewinnung, Skills & Matching und Anerkennungskultur & Mindsetwandel. Jedem dieser Themenschwerpunkte entsprangen konkrete Prototypen, die auch auf andere Wirtschaftszweige übertragbar sind.

Themenschwerpunkt: Nachwuchsgewinnung

Wie in vielen anderen Branchen ist die Fachkräftesicherung auch in der Kultur- und Kreativwirtschaft eine Herausforderung. Ein Grund dafür sind die ausbleibenden Nachwuchskräfte, gerade in technischen und administrativen Berufen. Um junge Menschen für die Kultur- und Kreativwirtschaft zu begeistern und ihnen die Branche greifbarer zu machen, braucht es ein praxisorientiertes, informatives und zugleich spielerisches Format – diese Erkenntnis ergab sich sowohl auf dem 1. Fachkräftekongress des Kompetenzzentrums der Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes als auch im Workshop Nachwuchsgewinnung des Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung.

Prozess und Beteiligte

Den Auftakt der Prototypen-Entwicklung bildete ein Creative Lab Workshop, konzipiert vom Kompetenzzentrum und der Medienagentur vomhörensehen. Im Juni 2023 kamen dafür Berufserfahrene und Berufseinsteiger*innen zusammen und widmeten sich gemeinsam der Frage, wie Nachwuchskräfte erfahren können, wo sie mit ihren Skills und Interessen in der Kultur- und Kreativwirtschaft einen spannenden, sicheren und sinnstiftenden Arbeitsplatz finden können.

Eine klare Problemstellung ließ sich dabei festhalten: Das gesellschaftliche Verständnis davon, was die Kultur- und Kreativwirtschaft ist, spiegelt nicht die Realität wider. Um die Branche für mögliche Nachwuchskräfte attraktiv und greifbar zu machen, ist Aufklärungsarbeit nötig. Zwei Aspekte der Kultur- und Kreativwirtschaft müssen dabei besonders herausgearbeitet werden:

1. Die Branche hält auch Berufe bereit, die nicht klassisch kreativ sind, sondern Kreativität einsetzen, um beispielsweise neue Lösungen zu finden oder auf ungewöhnliche Weise mit Technik umgehen.

2. Die Kultur- und Kreativwirtschaft bietet eine Vielzahl an Berufen mit spannenden Perspektiven und breiten Entwicklungsmöglichkeiten. Dabei erlernte Skills können auch über die Branche hinaus angewandt werden.

Anhaltspunkte dafür, wie diese Informationen zielgruppengerecht vermittelt werden können, brachten der Workshop und die eingehende Recherche ebenfalls hervor: Es braucht ein Veranstaltungsformat mit qualitativen und personengebundenen Zugängen, die die Kultur- und Kreativwirtschaft ganzheitlich präsentieren und Aha-Momente gestalten, welche die Bandbreite an Arbeitsmöglichkeiten praxisnah vermitteln.

Vollumfängliche Informationen zu jeder einzelnen Teilbranche zu liefern, spielt dabei eine zweitrangige Rolle.

Aus diesen Erkenntnissen entwickelte das Kompetenzzentrum mit vomhörensehen den Prototypen „Tomorrow Studios“, ein Workshopformat für junge Menschen, das die Branche spielerisch erklärt, sie praktisch erfahrbar macht und ihre Anknüpfungspunkte sowie Chancen innovativ aufzeigt. Ein Testlauf des Prototyps Tomorrow Studios fand im November 2023 in Bremen mit 57 Schüler*innen des 11. Jahrgangs einer Berufsbildenden Schule statt.

Rückblick auf den Workshop Nachwuchsgewinnung

Der Prototyp „Tomorrow Studios“

Die Tomorrow Studios sind als physischer Parkour konzipiert, der durch sechs Stationen („Studios“) führt. Sie sind ein Angebot, das sich an den Nachwuchs richtet und die Interessen und Gewohnheiten junger Menschen berücksichtigt. In den Studios erfahren die Teilnehmenden mehr zu unterschiedlichen Berufsprofilen aus der Kultur- und Kreativwirtschaft und darüber, welche Voraussetzungen und Skills hilfreich und/oder notwendig sind. In Kleingruppen von bis zu zehn Personen durchlaufen die Teilnehmenden die Studios, eine App verbindet dabei die Stationen und führt inhaltlich und methodisch in jedes Studio ein. Jedes Studio widmet sich einem eigenen Thema und einer eigenen Kreativmethode, die digital, analog, spielerisch oder co-kreativ sein kann. Somit finden Jugendliche mit unterschiedlichsten Interessen Möglichkeiten, in Kontakt mit der Kultur- und Kreativwirtschaft zu kommen.

So funktioniert‘s:

TOMORROW STUDIOS

Studio 1: „look at“

Thema: Was ist die Kultur- und Kreativwirtschaft?

In einem immersiven 360°-Video folgen Jugendliche mit Hilfe von VR-Brillen vier Personen mit unterschiedlichen Berufsgeschichten in ihre Arbeitsumfelder in der Kultur- und Kreativbranche und erfahren mehr zu den jeweiligen Ausbildungsmöglichkeiten. Im Anschluss sammeln die Jugendlichen ihre Fragen und Anmerkungen für einen Austausch mit den Studio-Hosts.

Studio 2: „hands on“

Thema: Wie sieht in der Zukunft die Arbeit in der Kultur- und Kreativwirtschaft aus?

Die Jugendlichen erspinnen den Status Quo von fünf Berufen in der Zukunft, indem sie ihre Antworten auf drei verschiedene Fragestellungen digital auf Tablets scribbeln. Damit nutzen sie eine Design-Methode der Ideenentwicklung und lernen gleichzeitig mehr über Berufsprofile kennen. Sie zeichnen die fünf Berufstätigen in ihrem Arbeitsalltag in der Zukunft, bei der Zusammenarbeit mit KIs und den Konsum ihrer Erzeugnisse/Produkte. Am Ende entsteht auf diese Weise ein kollaborativer Comic.

Studio 3: „feel like“

Thema: Welche Skills habe ich und in welchen Berufsfeldern der Kultur- und Kreativwirtschaft finden sie sich wieder?

Alle Teilnehmenden erhalten eine Bingo-Karte mit leeren Feldern. In die Felder tragen sie drei selbst ausgewählte Skills ein, die auf sie persönlich zutreffen. Anschließend werden (Ausbildungs-)Berufe genannt, zu denen es die passenden Skills zu finden gilt. Es gewinnt die Person, deren Skills als erstes ein Bingo ergeben. So lernen Jugendliche, ihre Skills in einem anderen Kontext zu betrachten und erkennen Fähigkeiten, die sie für selbstverständlich gehalten haben, als relevant für die Anforderungern bestimmter Berufsprofile.

Studio 4: „switch with“

Thema: Entdecke die Berufsvielfalt am Beispiel der Produktion eines TV-Films wie dem Tatort.

Die Jugendlichen lernen fünf Berufs-Charaktere kennen, die an einer TV-Produktion mitwirken: Produzent*in, Kostümbildner*in, Regisseur*in, Script/Continuity, Supervisor, Drehbuchautor*in. Sie teilen ihnen die für ihre Arbeit relevanten Skills zu und ordnen sie in die fünf Phasen einer TV-Filmproduktion ein. In diesem Studio können Jugendliche eine Vorstellung von Prozessen in weniger bekannten Berufsfeldern bekommen und ein breiteres Verständnis von beruflichen Möglichkeiten erlangen.

Studio 5: „meet up“

Thema: Lerne Personen aus der Kultur- und Kreativwirtschaft kennen.

Im offenen Gespräch stellen sich Personen aus der Kreativbranche vor. Authentisch und konkret wird über berufliche Werdegänge, den Beruf, den Berufsalltag und allgemeine berufsbezogene Inhalte gesprochen. Als Personen stellten sich im ersten Durchlauf vor Ort vor: Katrin Windheuser als freiberufliche Festivalveranstalterin, Lea Semen als Redakteurin vom Y-Kollektiv und Jermaine Greene aus dem Antidiskriminierungsteam von Werder Bremen.

Studio 6: „try out“

Thema: Wir erstellen selbst einen Prototyp – Die Entwicklung einer App.

Die Jugendlichen schlüpfen in die Rolle von App-Entwickler*innen und befassen sich gruppenübergreifend mit Fragen wie: „Welche Inhalte muss eine App mitbringen?“, „Wie muss sie gestaltet sein?“ und „Welchen Namen trägt sie?“.

Bisher fehlte es an einem Format, das die Kultur- und Kreativwirtschaft in ihrer Vielfalt greifbar und zugänglich macht. Diese Lücke füllen die Tomorrow Studios. Die Ausgestaltung der Studios und die Anzahl der Angebote kann dabei beliebig auf unterschiedlichste Anforderungen angepasst werden. Über die inhaltliche sowie methodische Vielfalt der Studios werden verschiedenste Zugänge zu den 11 Teilbranchen geschaffen und die Kultur- und Kreativwirtschaft erlebbar gemacht. So können die Teilnehmenden intensiv in die Arbeitswelt, in Berufe und in Produktionsabläufe eintauchen. Dabei werden sie stets dazu angehalten, den Bezug zu den eigenen Interessen und Skills herzustellen. Gleichzeitig werden sie durch ein zielgruppengerechtes Konzept auf Augenhöhe angesprochen und mit ihren Ideen und Fähigkeiten wahrgenommen.

Fazit

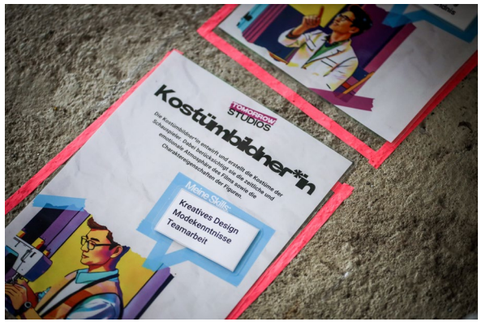
Die erste Umsetzung der Tomorrow Studios fand bereits sehr viel positive Resonanz. Das Format ist niedrigschwellig gestaltet und lässt sich schnell – und auf individuelle Bedarfe zugeschnitten – umsetzen. Das fand auch im Länderarbeitskreis der Kultur- und Kreativwirtschaft sowie bei Vertreter*innen der Arbeitsvermittlung großen Anklang.

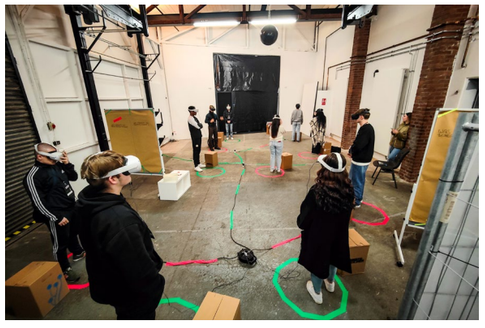
Um der zentralen Herausforderung der Kultur- und Kreativwirtschaft, dem Engpass an Fachkräften, zu begegnen, ist es entscheidend, junge Menschen als Talente wahrzunehmen. Die Branche muss ihnen verständlich präsentiert werden. Ihnen muss aber auch gezeigt werden, welche Chancen und Potenziale in einer Karriere in der Kultur- und Kreativwirtschaft stecken. Die Tomorrow Studios haben sich als erfolgreiches Konzept erwiesen, denn sie bieten nicht nur eine immersive Erfahrung, sondern machen auch die Allgegenwärtigkeit und damit die Bedeutung der Branche für junge Menschen erlebbar. Die Erkenntnisse aus der prototypischen Durchführung im November 2023 mit einer Berufsbildenden Schule zeigen deutlich: Das Konzept funktioniert und zeigt Wirkung. Jugendliche, denen die Kultur- und Kreativwirtschaft zuvor nichts sagte, nehmen sie durch die Tomorrow Studios als potenzielle Berufsbranche für sich in den Fokus. Die Vielfalt der sechs Studios spricht unterschiedliche Erfahrungsebenen an, sie ermöglicht eine zielgruppennahe Ansprache und weckt die Neugier der Teilnehmenden. Die Vielseitigkeit stellt außerdem sicher, dass sich alle Teilnehmenden an unterschiedlichen Punkten abgeholt fühlten und für sich etwas mitnehmen konnten. Somit wird die Verschiedenheit der Interessen und Erfahrungsdimensionen einer Gruppe optimal berücksichtigt.

Um eine deutschlandweite Ausweitung bzw. Umsetzung von Tomorrow Studios realisieren zu können, ist die Zusammenarbeit mit entsprechenden Einrichtungen in der jeweiligen Region, in der das Format durchgeführt werden soll, unabdingbar. Erst dadurch kann sichergestellt werden, dass die Tomorrow Studios regionale Gegebenheiten berücksichtigen und Vernetzungspotenziale vollumfassend ausschöpfen. Durch ihre Modularität lassen sich die Tomorrow Studios jedoch einfach und effektiv an unterschiedlichen Orten und mit unterschiedlichen Schwerpunkten umsetzen. Einzelne Studios können bei Interesse z.B. gänzlich von einer regionalen Einrichtung übernommen werden und dennoch würden sie sich nahtlos in das Gesamtkonzept eingliedern.

Eine weitere Erkenntnis aus der Entwicklung und Durchführung der Tomorrow Studios ist, dass nicht nur junge Menschen, sondern auch andere Jobsuchende und sogar Berufstätige aus der Kultur- und Kreativwirtschaft großes Interesse an einer Anlaufstelle haben, die sämtliche Informationen zu dieser Branche griffig und übersichtlich in sich vereint. Wie Workshop, eine Umfrage und Prototyp gezeigt haben, wünschen sich viele Menschen eine Plattform, die Informationen zu möglichen Einstiegen in die Kultur- und Kreativwirtschaft leicht zugänglich, verständlich und spielerisch zur Verfügung stellt. Bereits eine Webseite könnte diesen Bedarf decken. Sie könnte der wirkungsvollen Logik der Tomorrow Studios folgen und Informationen zur Branche auf dieselbe Art und Weise bereitstellen: qualitativ, personenbezogenen, übersichtlich, spielerisch und journey-basiert. Damit würde eine solche Seite auch unmittelbar an das Projekt andocken und den Erfolg sowie die Reichweite sichern und weiter steigern.

Vertiefende Lektüre zu den Tomorrow Studios





Creative Lab #6, Workshop Nachwuchsgewinnung Lars Kaempf

03

Themenschwerpunkt: Skills & Matching

Viele Berufe in der Kultur- und Kreativwirtschaft sind offiziell keine festen Berufsbilder und die Beschäftigten gelten nicht als „Fachkräfte“ im Sinne der Bundesagentur für Arbeit. Grund dafür ist, dass es für viele Arbeitsprofile (noch) keine zertifizierten Ausbildungsgänge gibt und sich durch die Agilität der Branche immer wieder neue Bedarfe und Arbeitsprofile ergeben. Für Menschen, die in diesen Berufen arbeiten, sind anerkannte Qualifizierungen dementsprechend weniger bedeutend als ein durch (Berufs-)Erfahrungen gewonnenes Set von Fertigkeiten und Kompetenzen („Skill-Set“). Viele Kreativschaffende wachsen durch das Lernen im Job in Spezialisierungen hinein, die von außen nur schwer vermittelbar sind. Aber gerade hier besteht perspektivisch ein enormes Potenzial, Fachkräfte aus dem Ausland oder über den Quereinstieg zu gewinnen, die zwar nicht über anerkannte Zertifikate verfügen, aber häufig die passenden Skills mitbringen. Eine Umstellung des Recruitings weg von der Bewertung der Qualifikation aufgrund von Zertifikaten hin zu einer Bewertung nach tatsächlich vorhandenen Skills könnte ein großes Potenzial passender Fachkräfte offenlegen. Andersherum ist vielen Fachkräften häufig nicht bewusst, dass ihre Skills auch in der Kultur- und Kreativwirtschaft händeringend gesucht werden. Dies liegt auch daran, dass es keine zentrale Anlaufstelle für ausgeschriebene offene Stellen gibt. Informationen sind bisher oft unübersichtlich und weit verstreut. Teilweise entwickeln sich in den Teilbranchen der Kultur- und Kreativwirtschaft eigene Plattformen, die jedoch nicht untereinander vernetzt sind. So wird auch der Wechsel von Fachkräften mit ähnlichen Skills zwischen den Teilbranchen nicht unterstützt. Ein Berufsmatching, das Skills in den Vordergrund stellt und davon ausgehend Arbeitsoptionen in der Branche aufzeigt, könnte einen erheblichen Beitrag zur Fachkräftegewinnung in der Kultur- und Kreativwirtschaft leisten.

Prozess und Beteiligte

Im Juli 2023 fand der Workshop Skills & Matching des Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung statt. Moderiert wurde er von Innovationsdesignerin Jana Mendelski und Designerin Carolin Scheffler. In dem Workshop entwickelte das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes gemeinsam mit Vertreter*innen unterschiedlicher Teilmärkte der Branche Überlegungen dazu, wie

1. benötigte Skills und Kompetenzen besser erfasst werden können und

2. intelligente Tools aussehen müssen, die Skill-Matching-Prozesse in der Kultur- und Kreativwirtschaft unterstützen.

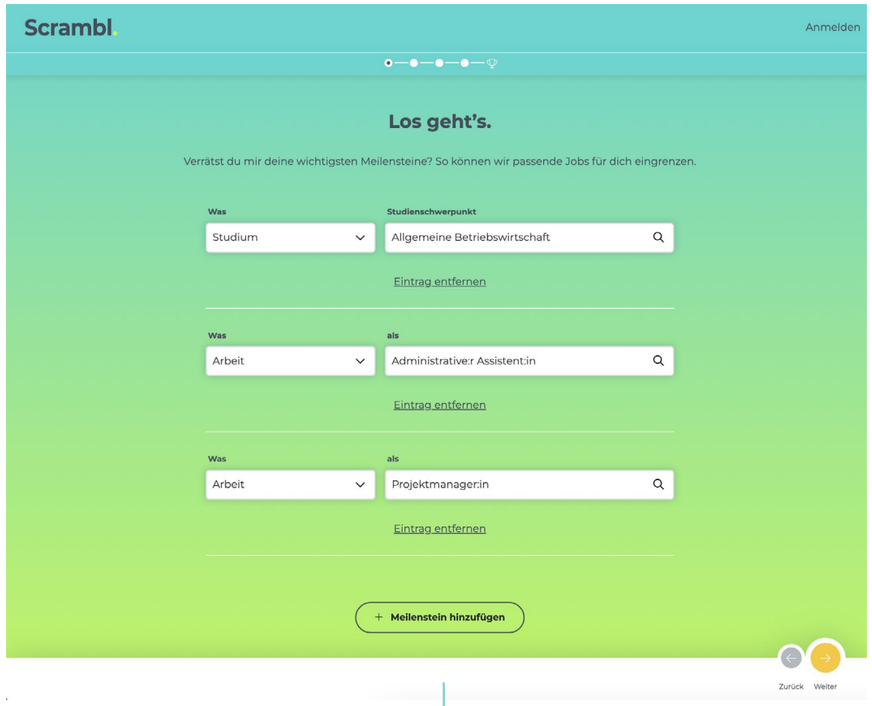
Ziel der Überlegungen war es, die Branche für Quereinsteiger*innen und Menschen aus dem Ausland zugänglicher zu machen.
Auf dieser Basis wurde anschließend in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, der Produzentenallianz Initiative für Qualifikation (PAIQ) sowie dem bundesweiten Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV, der vom Weiterbildungsverbund Media Collective beim Erich Pommer Institut koordiniert wird, ein Prototyp entwickelt.
Der Prototyp ermöglicht KI-Matching am Beispiel der Filmbranche und kann auch auf andere Branchen übertragen werden, um die Transformation des Arbeitsmarktes voranzutreiben.

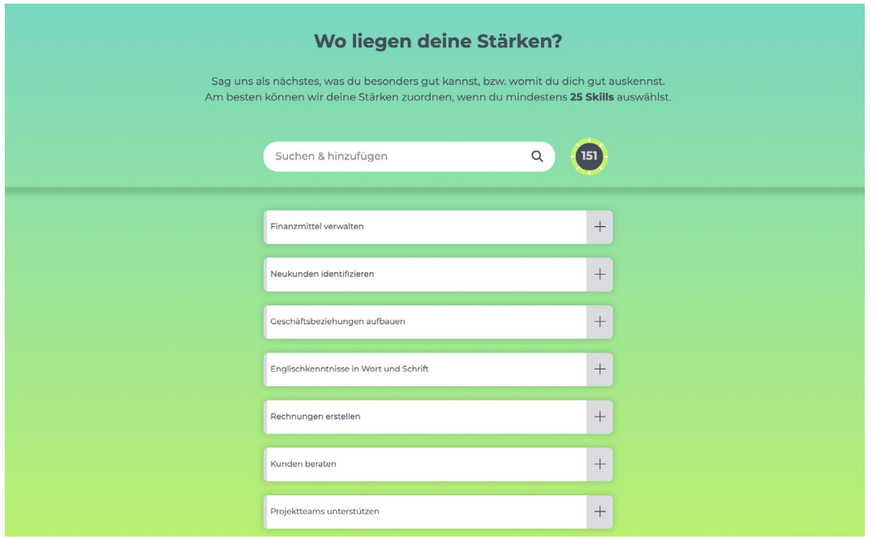
Der Prototyp „Skill-basiertes Matchingtool mittels KI“

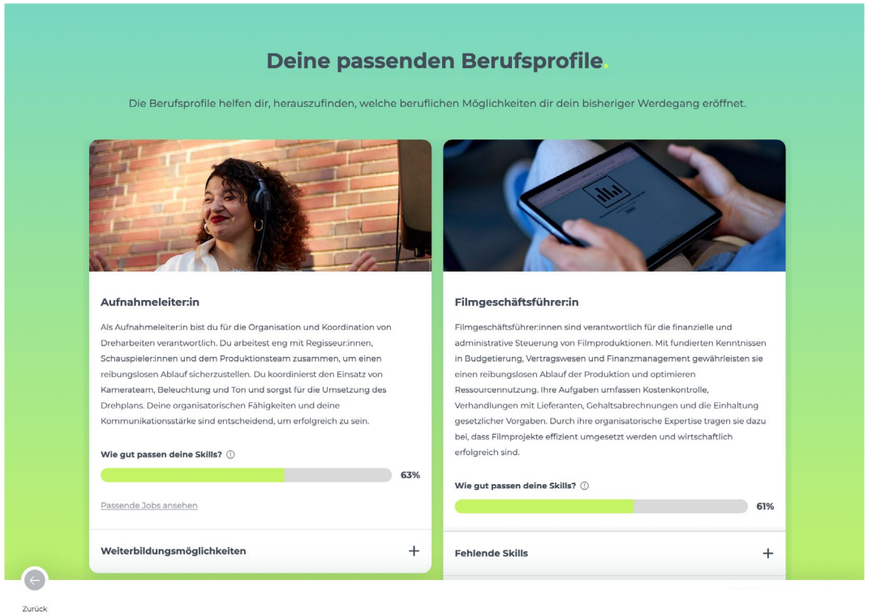
Der Prototyp kann über die Webseite des Kompetenzzentrums auf der Scrambl.-App aufgerufen und ausprobiert werden. Anhand von drei Beispielcases können Nutzer*innen sich die Mechanik der App vorstellen lassen oder die eigenen Lebenslaufdaten und Fähigkeiten eintragen und den Prototyp mit eigenen realen Daten ausprobieren:
Das KI-basierte Recruiting analysiert die eingegebenen Daten, leitet Skills daraus ab und schlägt dazu passende Berufsbilder, Weiterbildungen sowie offene Stellen beim Film vor.

Rückblick auf den Workshop Skills & Matching

So funktioniert die App







Ausprobieren?
Hier geht's zur App.

Fazit

In der Zusammenarbeit mit den Umsetzungspartner*innen und einer vielfältigen Gruppe von Teilnehmenden und Interessierten in den Workshops wurde immer wieder deutlich: Der Bedarf an einer KI für skillbasiertes Matching ist da, ebenso wie der Wunsch, gute Lösungen zu schaffen, die der Kultur- und Kreativwirtschaft dauerhaft auch als Ganzes helfen können, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Identifiziert werden konnten auch noch einige Herausforderungen, die sich aus bestehenden Strukturen und Herangehensweisen ergeben:

1. **Digitalisierung**: Viele Behörden und Unternehmen, insbesondere kleinere und traditionellere, sind nicht ausreichend digitalisiert. Das Fehlen moderner Technologien und die Abhängigkeit von manuellen Prozessen erschweren die Implementierung von KI-basierten Lösungen.

2. **Traditionelle Einstellungspraktiken**: In einigen Branchen ist es üblich, dass Stellenanzeigen nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern stattdessen im eigenen Netzwerk geteilt werden. Das schränkt die Effektivität von KI-basierten Matching-Lösungen ein, die auf Daten angewiesen sind.

3. **Vertrauen**: Die Akzeptanz von KI-basierten Entscheidungen im Bereich der Fachkräftevermittlung wird durch mangelndes Vertrauen in die Technologie beeinträchtigt. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass die KI-Algorithmen transparent und fair sind, um das Vertrauen der Nutzer*innen zu gewinnen.

4. **Komplexe Anforderungen an Fachkräfte**: In einigen Branchen und Berufsfeldern können die Anforderungen an Fachkräfte sehr spezifisch und komplex sein. Für KI-Systeme ist es wichtig, ausreichend Daten zur Verfügung zu haben, um diese Nuancen zu erkennen.

Neue Lösungen zur Fachkräftegewinnung setzen eine hohe Innovationsbereitschaft bei allen Beteiligten voraus. Eine Innovationsbereitschaft, die Akteur*innen der Kultur- und Kreativwirtschaft in besonderem Maße auszeichnet. Deshalb besteht gerade hier die Chance, mit neuen Lösungen die Fachkräftesicherung in der Kultur- und Kreativwirtschaft zu stärken und gleichzeitig wertvolle Impulse auch über die Branche hinaus zu liefern.

Creative Lab #6, Workshop Skills & Matching William Veder

03

Themenschwerpunkt: Anerkennungskultur & Mindsetwandel

Im ZEIT-Podcast vom 2. Februar 2024 über den aktuellen Arbeitsmarkt sagt Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, der Fachkräftemangel sei die größte Bedrohung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Einer der größten Stellhebel, um diesem entgegenzuwirken, sei die Zuwanderung. Dennoch gäbe es laut Fratzscher aktuell eine „unsägliche Debatte über Migration“, die verkenne, dass Deutschland in Zukunft noch viel stärker auf Zuwanderung angewiesen sein werde, und zwar für Berufe aller Anforderungsniveaus. Genau in diesem Spannungsfeld bewegt sich der Wunsch nach Fachkräftezuwanderung und der aktuellen Attraktivität Deutschlands für Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte. Neben dem Abbau bürokratischer Hürden muss ein kultureller Wandel in Unternehmen und Gesellschaft stattfinden. Eine strukturell verankerte Anerkennungskultur zu entwickeln und einen Wandel des gesellschaftlichen Mindsets voranzubringen, hätte Auswirkungen sowohl auf das Ankommen als auch den Wunsch von eingewanderten Menschen und ihren Nachkommen, in Deutschland bleiben zu wollen. Die Wirtschaftswoche schrieb dazu am 6. Juli 2023: „[…] das Tübinger Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung [hat] im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit fast 1900 Menschen über Facebook befragt. Das Ergebnis: Viele Arbeitskräfte aus dem Ausland kehren Deutschland vor allem aus aufenthaltsrechtlichen und beruflichen Gründen den Rücken, wie das Ende einer befristeten Beschäftigung oder weil die berufliche Qualifikation nicht anerkannt wurde“. Das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes hat deshalb im Rahmen des dritten Workshops des Creative Labs und dem darauf folgenden Innovation Camp die übergeordnete Frage gestellt: Wie kann in Deutschland eine Anerkennungskultur hergestellt werden, in der a) Diversität als langfristige Chance begriffen wird und b) die Bedarfe nach Deutschland kommender sowie auch hier lebender Arbeits- und Fachkräfte zielgerichtet adressiert werden?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden fünf Arbeitsfelder mit konkreten Problemstellungen formuliert:

1. **Verwaltung und Behörden / Creative Bureaucracy**: Wie können Verwaltungen und Behörden reformiert werden, um die Menschen zielgerichtet und auf vertrauensvoller Basis zu unterstützen? Wie können bürokratische Hürden abgebaut werden, ohne die hohen Qualitätsstandards der deutschen Wirtschaft zu untergraben?

2. **Soziales Ankommen**: Wie können erste Anlaufstellen für Menschen aus anderen Ländern nicht nur die ersten Schritte wie Wohnungssuche und monetäre Unterstützungen einleiten, sondern auch den Weg vom Ankommen zum Bleiben ebnen und als gemeinsame gesellschaftliche Kraftanstrengung ein soziales Netz der Fürsorge schaffen?

3. **Mehr gelebte Anerkennungskultur für Innovation und menschenzentrierten wirtschaftlichen Aufschwung**: Wie können Arbeitsabläufe und Führungsstrukturen in Unternehmen so gestaltet werden, dass sie zeitnah und nachhaltig eine Anerkennungskultur für Personen mit Migrationsbiographie fördern und ihnen so den Weg in Leadership-Rollen ermöglichen?

4. **Gesellschaftlicher Wandel zu einer Kultur der Anerkennung**: Wie kann der Wandel hin zu einer Kultur der Anerkennung vorangebracht werden – in der Arbeitswelt, um individuelle Potenziale zu nutzen, und in unserer Gesellschaft, um tatsächliches Ankommen zu ermöglichen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken?

5. **Unternehmenskultur und erleichterte Zugänge**: Wie können Recruitingprozesse und festgefahrene Strukturen aufgebrochen werden, um eine Arbeitswelt zu schaffen, in der sich auch Personen mit Migrationsgeschichte angenommen fühlen und anerkannt werden?

Prozess und Beteiligte

Der Thematik Anerkennungskultur & Mindsetwandel widmete sich das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes gemeinsam mit der Bildungsinitiative GermanDream ab Oktober 2023, zunächst mit einem digitalen Workshop innerhalb des Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung. Mithilfe der Methode Futures Wheels wurden wünschenswerte Zukunftsszenarien und Ansätze entwickelt, die den Übergang zu einer Anerkennungskultur in Wirtschaft und Gesellschaft beschreiben. Daraus ließen sich die oben genannten fünf Arbeitsfelder ableiten, die im anschließenden Innovation Camp: Einstellungssache bearbeitet wurden. Unterstützt wurde das Format von der Diversitäts- und Inklusionsberatung Mut:Republik GmbH.

Im Innovation Camp kamen 40 Menschen mit den unterschiedlichsten Lebensrealitäten, Expertisen und Erfahrungen zusammen und entwickelten im Zusammenschluss mit der Kultur- und Kreativwirtschaft in intensiven zweieinhalb Tagen ganz konkrete Ideen und bedarfsgerechte, innovative und umsetzbare Prototypen.

Rückblick auf das Innovation Camp Einstellungssache

Die 5 Prototypen für ein „Maßnahmenpaket zur Etablierung einer Anerkennungskultur und der Veränderung des gesellschaftlichen Mindsets“

In den Co-Creation-Sessions beim Innovation Camp entstanden fünf Prototypen, die sofort umsetzbar sind, unterschiedliche Formate aufgreifen (z.B. Begegnungsformate, Informationsplattformen) und konkrete Möglichkeiten der Teilhabe für verschiedene Zielgruppen präsentieren. Gemeinsam bilden die Prototypen ein Maßnahmenpaket zur Etablierung einer Anerkennungskultur und der Veränderung des gesellschaftlichen Mindsets. Sie richten sich gleichermaßen an Menschen mit Migrationsgeschichte und ihre Nachkommen, an Unternehmer*innen, Verwaltung, Berufsvermittlungsstellen und Bildungseinrichtungen.

1

Gründung einer Bürger*inneninitiative mit dem Ziel einer menschenzentrierten Bürokratie
Thema: Verwaltung und Behörden / Creative Bureaucracy

Die Bürger*inneninitiative für menschenzentrierte Bürokratie setzt sich zusammen aus Expert*innen der freien Wirtschaft, Recht, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Gesammelte Daten, insbesondere erlebte Geschichten und Erfahrungen mit Diskriminierungsbezug, sollen helfen, Gründe für Diskriminierungserfahrungen in Behörden herauszufinden und Muster zu erkennen. Ein kontinuierlicher Austausch mit Betroffenen und Behörden ermöglicht fortlaufende Verbesserungen. Sobald ausreichende Erkenntnisse vorliegen, wird ein Leuchtturmprojekt initiiert.

2

Entwicklung der App TABI (Talent Bibliothek App)
Thema: Soziales Ankommen

Soziale Teilhabe, Anerkennung und Inklusion müssen bereits im Schulalter beginnen. Die App TABI begleitet Schüler*innen langfristig. Es können Werte, Sprachen und Dialekte, Skills und Kompetenzen angegeben werden, wodurch TABI stark individualisierbar ist, und eine persönlich zugeschnittene Vernetzung zu Vorbildern, Mentor*innen aber auch Unternehmen bietet. Es wird eine Mediathek erstellt und basierend auf einer Wissens- und Potenzialanalyse können auch Berufsempfehlungen ausgesprochen werden.

3

Auszeichnung von „Diversity and Creative Lighthouse Companies“
Mehr gelebte Anerkennungskultur für Innovation und menschenzentrierten wirtschaftlichen Aufschwung

Herausragende und vorbildhafte Unternehmen werden mit einem Social Impact Fund unterstützt, um ihre Strukturen weiter auszubauen und ihr Wissen mit anderen Unternehmer*innen zu teilen. Eine Auszeichnung würdigt Leuchtturmprojekte und motiviert andere Firmen, den Best Practice zu folgen.
Die Auszeichnung beinhaltet vier Kategorien: Interne Organisation, Innovative Produktentwicklung, Interne (digitale) Innovation sowie Persönlichkeit. Die Jury, die über die Vergabe der Auszeichnung entscheidet, muss außerdem eine dekoloniale Perspektive einnehmen können, aus Mitgliedern mit gelebter Erfahrung bestehen, divers und unter Berücksichtigung von Intersektionalität aufgestellt sein, sich selbstverantwortlich weiterentwickeln und dem Prinzip dynamischer Mitgliederzirkulation folgen. Die ausgezeichneten Unternehmen bringen dauerhaft ihre Expertise auf einer digitalen Plattform ein, die zum Austausch und als Wissenspool dient.

4

Schaffung von neu gedachten Community-Räumen – analog & digital
Thema: Gesellschaftlicher Wandel zu einer Kultur der Anerkennung von Unterschieden

Die neu gedachten Community-Räume fördern lebendige Gemeinden, gelebte Anerkennung und Vernetzung durch physische Begegnungsräume mit einem breiten Angebot an Workshops, Treffpunkten und Aktivitäten. Ergänzt werden diese Räume durch den digitalen Raum der App mybase.org. Die App dient als Austauschraum für Kontakte & Begegnungen, Hilfsangebote und das Teilen von Geschichten. Der entstehende Hybridraum wird inklusiv gestaltet und betreut und steht verschiedenen Zielgruppen offen.

5

Ganzheitliches Projekt „Zukunftskompetenzen statt Zeugnisse für Zugewanderte“
Thema: Unternehmenskultur und erleichterte Zugänge

Das Projekt „Zukunftskompetenzen statt Zeugnisse für Zugewanderte“ unterstützt Skill-Based Hiring. Auf der einen Seite können Bewerber*innen auf spielerische Art und Weise ihre Fähigkeiten und Stärken ermitteln. Auf der anderen Seite definieren Unternehmen ihre Bedarfe entsprechend der Leitfrage „Mit welchen Menschen möchten wir zusammenarbeiten?“. Über eine App werden die Skills von Bewerber*innen mit Anforderungen von Unternehmen gematcht. Auf Basis der Matchings werden Empfehlungen ausgesprochen oder direkt Kontakte hergestellt. Der persönliche Kontakt spielt bei dem Projekt eine wichtige Rolle. Dieser wird in digitalen Räumen ermöglicht, ebenso wie in einem Mobil, einem ausgebauten Bus, in dem ein analoges Kennenlernen ermöglicht und gemeinsame Challenges gelöst werden können. Ein passgenaues Matching wird dadurch gefördert.

Fazit

Die Bearbeitung des dritten Themenschwerpunkts „Anerkennungskultur“ verdeutlicht, wie wichtig eine umfassende und diversifizierte Betrachtung der Thematik Fachkräftegewinnung und -sicherung bei der Bewältigung der Herausforderungen ist. Nur so können durchdachte Lösungen gefunden werden, die nachhaltig wirken. Außerdem ist es entscheidend, eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung einzubeziehen und sich nicht einzig auf wirtschaftliche Aspekte zu beziehen, denn diese sind nicht allein ausschlaggebende Faktoren für die Gewinnung potenzieller Fachkräfte und die Schaffung diskriminierungssensibler Strukturen in allen Lebensbereichen für eingewanderte Personen und ihre Nachkommen. Fokus der entstandenen Prototypen ist deshalb die menschenzentrierte Perspektive und die Förderung des Austausches zwischen Personen und ihren Erfahrungswelten.

Die wichtigsten Prozess-Erkenntnisse sind:

- Die Etablierung einer Anerkennungskultur braucht einen gesamtgesellschaftlichen Perspektivwechsel, bei dem Vielfalt, Innovation und Inklusion als Werte gelebt werden. Dafür ist die Zentrierung der Perspektiven von Menschen mit gelebter Erfahrung essenziell. Die Themen Fachkräftesicherung und Arbeitswelt von morgen können nur multiperspektivisch betrachtet werden.

- Die Kultur- und Kreativwirtschaft und ihre ergebnisoffenen Methoden können einen entscheidenden Beitrag leisten, gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen und mit innovativen Herangehensweisen in kürzester Zeit bedarfsgerechte, umsetzbare Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

- Viele der Lösungen bringen einen übergreifenden Mehrwert, indem sie beispielsweise eine menschenzentrierte Perspektive im Recruiting unterstützen, Menschen miteinander verbinden und den Austausch fördern. Viele Anwendungen lassen sich durch Behörden und andere Einrichtungen aufgreifen und unkompliziert umsetzen.

- Eine Kultur der Anerkennung beginnt mit Begegnungen auf Augenhöhe. Die Anerkennung von Vielfalt und ihren Chancen kann zusätzlich zu einer Diskussion über Integration durch eine Diskussion über Inklusion und Teilhabe von Menschen gelingen, die nicht zur Dominanzgesellschaft gehören. Integration soll als offener Prozess verstanden werden, an dem alle Mitglieder einer Gesellschaft gleichermaßen beteiligt sind. So kann eine chancengleiche Gesellschaft entstehen.

- Diskriminierende Strukturen müssen aufgebrochen und altbewährte Verhaltensweisen und Prozesse hinterfragt werden – auf individueller, aber auch auf struktureller Ebene.

Eine zentrale Aufgabe des Kompetenzzentrums Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes ist es, neue Wege zu ermöglichen und Innovationspotenziale aufzuzeigen – beides wurde mit dem Innovation Camp erreicht. Mit fünf niedrigschwelligen und nachhaltigen Konzepten und Modellen besteht sogar das Potenzial, in der Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Verwaltung und Politik herausragende Leuchtturmprojekte geschaffen zu haben.

Innovation Camp Einstellungssache Jasper Rother

04 Outro

Die Bewältigung des Fachkräftemangels ist eine Gemeinschaftsaufgabe

Die Arbeit des Kompetenzzentrums Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes im Jahr 2023 zeigt: Die Kreativbranche zeigt ein großes Verständnis für aktuelle Herausforderungen. Darüber hinaus mangelt es nicht an guten Ansätzen und dem Willen der Akteur*innen, neue Wege und Lösungen zu finden. Im Gegenteil: Mit ihren spezifischen Tools, ihrer Dynamik und Schaffenskraft besitzt die Branche besondere Fähigkeiten, Modellprojekte und Prototypen zu entwickeln. Diese können als Antwort auf die Herausforderungen passende Veränderungsprozesse anstoßen und in verschiedenen Wirtschaftszweigen Wirkung zeigen.

Das Netzwerk und die entstandenen Prototypen sind Angebote der Kultur- und Kreativwirtschaft, notwendige strukturelle Veränderungen zu ermöglichen. Den nächsten Schritt muss die Politik gemeinsam mit den Teilmarkt-Verbänden der Kultur- und Kreativwirtschaft und Akteur*innen machen, indem die Ansätze aufgegriffen und verbreitet werden.

Die Bewältigung des Fachkräftemangels ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Ein besonderer Dank gilt daher den Kooperationspartner*innen sowie den vielen Personen, Organisationen und Verbänden, die das Thema gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes angegangen sind und deren wertvoller Input aus zahlreichen Gesprächen und Expert*innen-Interviews die Ergebnisse maßgeblich mitgeprägt hat. Exemplarisch werden folgend einige Vertreter*innen namentlich aufgeführt – der Dank gilt natürlich allen Gesprächspartner*innen.

Danke an

- Yousra Baack, SAME BUT DIFFERENT
- Mareike Beeneken, Medienagentur vomhörensehen
- ShaNon Bobinger, Moderatorin, Business Coachin und Referentin
- Björn Böhning, Produktionsallianz (Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen)
- Dr. Carsten Brosda, Deutscher Bühnenverein Bundesverband Theater und Orchester
- Jörg Brückner, Kölner Agentur der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit
- Kave Bulambo, TalentDiverse EU und BlackInTech Berlin
- Julia Bünger, DisCheck
- Fatima Çalışkan, Moderatorin
- Mariya Denysenko, Audacious Anarchy
- Dr. Florian Drücke, Bundesverband Musikindustrie (BVMI)
- Viktoria Ebel, Deutsche Theatertechnische Gesellschaft
- Felix Eicke, D-Popkultur
- Johannes Everke, Bundesverband der Konzert- und Veranstaltungswirtschaft (BDKV)
- Felix Falk, game - Verband der deutschen Games-Branche
- Asmahan Gamgami, OBI, Hochschule Bochum, FeelGood Trainings & Coachings und Bewerbung 4U
- Denise Grduszak, Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV und Weiterbildungsverbund Media Collective
- Gisa Grodde, Medienagentur vomhörensehen
- Marie Hartlieb, freie Texterin
- Lars Kaempf, Medienagentur vomhörensehen
- Osia Katsidou, DIVE
- Michael Kellner, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz und Ansprechpartner der Bundesregierung für die Kultur- und Kreativwirtschaft
- Alina Kemper, Spitzenorganisation der Filmwirtschaft
- Frederike Kintscher-Schmidt, Verband Deutscher Industrie Designer
- Sejla Kljucanin, DIVE
- Boris Kochan, Deutscher Designtag in Vertretung der Koalition Kultur- und Kreativwirtschaft in Deutschland (k3d)
- Monika Kolb, Börsenverein des Deutschen Buchhandels und mediacampus frankfurt
- Christina Kühnreich, Künstlervermittlung der Kölner Agentur der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit
- Scott Lipinski, Fashion Council Germany Jana Mendelski, Innovationsdesignerin & Moderatorin
- Nikolina Romana Milunovic, Mut:Republik
- Tornike Murtskhvaladze, Haus der Wirtschaftsförderung der Region Hannover
- Andrea Nahles, Bundesagentur für Arbeit und Bundesministerin für Arbeit und Soziales a. D.

- Bojana Nikolaidis, Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen (VTFF)
- Nele Nopper, Klimagefühle
- Irem Oender, SAME BUT DIFFERENT
- Wiebke Pohl, Deutsche Theatertechnische Gesellschaft
- Maren Raabe, game - Verband der deutschen Games-Branche
- Birgit Reuß, Börsenverein des Deutschen Buchhandels
- Wesko Rohde, Deutsche Theatertechnische Gesellschaft
- Amira Sabeur, Mut:Republik
- Demba Sanoh, SAME BUT DIFFERENT
- Carolin Scheffler, Designerin und Moderatorin
- Robin Schellenberg, Club Commission (Netzwerk der Berliner Clubkultur)
- Linda Schmidt, Verband Deutscher Industrie Designer
- Tina Sikorski, Initiative Musik
- Konrad Spremberg, Journalist und Moderator
- Jennifer Stahl, PAIQ Produzentenallianz Initiative für Qualifikation
- Düzen Tekkal, GermanDream und Mut:Republik sowie freie Autorin, Journalistin und Menschenrechtsaktivistin
- Janne Trauzettel, Mut:Republik
- Marcel Weber, Club Commission (Netzwerk der Berliner Clubkultur)
- Prof. Christoph Weckerle, Zurich Centre for Creative Economies (ZCCE) der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)
- Johannes Wotzka, Scrambl.
- Bahtiyar Yilmaz, Bahtiyar Yilmaz – Consulting & Product Coaching
- Hedra Youkhana, Grünhof
- Franziska Zeiner, Fein Games

05 Impressum

Erstellt im Auftrag des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwk.de

Stand
März 2024

Redaktion & Text
Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes

Grafik
Sabrina Raap

Fotos
Lars Kaempf
Eunice Maurice
Jasper Rother
William Veder
Klara Yoon

Illustrationen
Seda Demiriz
Profi Aesthetics
GermanDream

Kontakt
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes
u-institut GmbH & Co. KG
Jägerstraße 65
10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 20 88 89 1-0
E-Mail: presse@kreativ-bund.de
www.kreativ-bund.de

www.kreativ-bund.de