



Strategische Empfehlungen

Kunst, Kultur und Unterhaltung

Deutschland

## Schlüsselstrategien und Inhalte zu digitalen Kompetenzen zur Hybridisierung von Arbeitsplätzen im Kunst-, Unterhaltungs- und Kulturbereich

### HAUPTAUSSAGEN

Die Entwicklung digitaler Kompetenzen von Beschäftigten erfordert einen organisatorischen Prozess der Selbstreflexion.

Die Voraussetzungen für die digitale Transformation bestehen vor allem in der Entwicklung einer digitalen Strategie, der Schaffung von Infrastruktur und einem partizipativen Ansatz.

Ein zentraler Aspekt der digitalen Transformation für Kultureinrichtungen ist die Etablierung von virtuellen Beziehungen und digitalen Netzwerken, die einen Mehrwert für alle Beteiligten ermöglichen.

### VERORTUNG

Dieser Artikel enthält die Schlussfolgerungen der Workshops, die im Rahmen des ACSOL Erasmus+ Projekts von der Arbeitsgruppe Kunst und Kultur in der Region Sachsen-Anhalt (unter Einbeziehung von Akteuren aus anderen Regionen in Deutschland) durchgeführt wurden.

Es handelt sich um einen regionalen Vorschlag für den Kunst-, Unterhaltungs- und Kulturbereich mit Empfehlungen und Strategien zur besseren Förderung von digitalen Kompetenzen, die sich angesichts der Auswirkungen der COVID 19-Krise und des technologischen Wandels als wesentlich für den Erhalt von Arbeitsplätzen erwiesen haben.

Der Artikel umfasst die Identifikation von Chancen, Bedürfnissen und Risiken des technologischen Wandels sowie digitale Schlüsselkompetenzen und Vorschläge zur Förderung der Weiterbildung innerhalb der Zielgruppe.



### DIGITALE KOMPETENZEN IN DER BRANCHE

- grundlegende digitale Fähigkeiten (Schreiben von E-Mails, Nutzung von MS-Office-Tools, Suche nach Informationen im Web)
- Nutzung von Kommunikationstools (Microsoft Teams; Zoom)
- Fähigkeit, sich mit Hilfe von Tutorien selbstständig weiterzubilden
- Nutzung digitaler Plattformen für die interne Buchhaltung
- Nutzung von Software zur digitalen Bearbeitung von Förderanträgen

#### Fähigkeiten für die Produkt-/Serviceentwicklung, z.B.:

- Snipping-Tools
- Tools zum Versenden großer Datenmengen (z.B. WeTransfer, Nextcloud)
- Visualisierungstools (Miro)
- Für Museen: Möglichkeit, Videos zu erstellen, Führungen online gestalten

### HERAUSFORDERUNGEN

Mittlerweile sind in Deutschland über drei Millionen Menschen im privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Bereich des Kultur- und Kreativsektors beschäftigt. In Deutschland und auf europäischer Ebene hat sich der Oberbegriff der Kultur- und Kreativwirtschaft zunehmend etabliert, um Organisationen und Institutionen des kulturgeprägten Sektors zu erfassen.

Der Sektor zeichnet sich durch eine große Heterogenität der Branchen mit unterschiedlichen Teilmärkten, Berufsfeldern aus. Zudem besteht die Schwierigkeit, den privaten Sektor von öffentlichen sowie gemeinnützigen Kultur- und Medienaktivitäten zu unterscheiden.

Es kann festgestellt werden, dass der Kultursektor im weiteren Sinne expandiert und sich immer weiter ausdehnt. Die Gründe dafür sind vor allem ein deutlicher Ausbau der staatlichen Kulturinfrastruktur, das Entstehen neuer Kultureinrichtungen, die Kulturalisierung der Märkte und die dynamische Entwicklung eines kommerziellen Kultursektors.

Lange Zeit war die Kultur- und Kreativwirtschaft sozusagen immun gegen digitale Entwicklungen. Inzwischen ist die Digitalisierung zu einer ganzheitlichen Entwicklung geworden, die alle Lebensbereiche betrifft. Sie beeinflusst den Sektor in vielerlei Hinsicht.

Das kreative Potenzial des Sektors und die Vielfalt der Technologien ermöglichen es, unendlich viele neue Formate zu entwickeln.

Vor, aber insbesondere während der COVID 19-Krise und des technologischen Wandels baute der Kultursektor seine digitalen Kompetenzen deutlich aus. Darüber hinaus besteht weiterer Handlungsbedarf. Dieser betrifft das Verständnis des digitalen Wandels und reicht von der Stärkung der Verlässlichkeit, Verfügbarkeit und des Kapitals von Kulturschaffenden und Kultureinrichtungen bis zur Verbesserung der Vermittlungs- und Netzwerkarbeit.

Organisationen aus dem Kulturbereich müssen sich daher zunehmend auf einen Prozess der Selbstreflexion einlassen. Was bedeutet die Digitalisierung für die Institution, die Produkte und Dienstleistungen und das Geschäftsfeld? Es muss geklärt werden, welche Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden müssen und wie Akteure und Mitarbeitende in diesen Wandel einbezogen werden können. Die Schaffung von Strukturen zur Vernetzung und zum selbstorganisierten Lernen scheint dabei ein zentraler Baustein zu sein.

### REGIONALE STRATEGIEN

#### Aufbau einer digitalen Strategie

Kultureinrichtungen müssen den digitalen Wandel erfolgreich mitgestalten, um in der digitalen Welt weiterhin wahrgenommen zu werden. Hierfür müssen strategische Fragen beantwortet und konzeptionell umgesetzt werden. Dies impliziert, dass organisatorische Aspekte für jede Institution individuell betrachtet werden müssen, z.B. Klärung der Bedürfnisse der Zielgruppen, Aufbau eines internen partizipativen Ansatzes. Verbände und regionale Partner sollten insbesondere kleine Kultureinrichtungen unterstützen, z.B. mit Infrastruktur, Workshops oder durch die Übernahme von Aufgaben im Kontext der Digitalisierung. Digitale Lotsen können Transformationsprozesse begleiten.

#### Fördermaßnahmen in den Bereichen digitale Ausstattung und Infrastruktur

Ein häufig genanntes Hindernis für die Digitalisierung im Kultursektor ist die unzureichende Infrastruktur. Oft sind die Voraussetzungen für den Einsatz digitaler Werkzeuge nicht gegeben (langsames Internet, Einschränkungen bei der Auswahl von Werkzeugen durch den Arbeitgeber, keine finanziellen Mittel). Insbesondere bei kleinen Einrichtungen und Unternehmen kann die Auswahl und Einführung neuer Tools an finanziellen Fragen scheitern. Hard- und Software sind ständigen Aktualisierungen unterworfen. Inhalte müssen eingepflegt werden. Der digitale Wandel ist auch in diesem Bereich eine Daueraufgabe, die von allen Beteiligten einen hohen finanziellen, personellen und strategischen Aufwand erfordert.

#### Aufbau von Partnerschaften und Netzwerken für den regelmäßigen Austausch

In Kultureinrichtungen ist die derzeitige Lage der digitalen Transformation sehr unterschiedlich. Einige Einrichtungen besitzen bereits fortgeschrittene digitale Strategien, während andere noch am Anfang stehen. Es sollten Partnerschaften zwischen zwei oder mehr Kultureinrichtungen mit digitaler Vorerfahrung sowie Partnern mit digitaler Expertise geschlossen werden. Diese können ihr Wissen teilen und sich gegenseitig beim Experimentieren unterstützen. Im besten Fall können die gewonnenen Erkenntnisse auf unkomplizierte Art und Weise geteilt werden. Über Open-Access-, Open-Content- und Open-Source-Ansätze können sowohl die Inhalte der digitalen Anwendungen als auch Erkenntnisse transparent und verfügbar gemacht werden.

#### Maßnahmen zur Kompetenzsteigerung der Mitarbeitenden

Aufgrund der Heterogenität des Kultursektors werden umfassendere Informationen über Entwicklungen, Bedürfnisse, neue Berufsprofile und die entsprechenden Anforderungen benötigt. Es wird die Einführung von Analysestrukturen empfohlen, um regelmäßig den spezifischen Bedarf im Kultur- und Kreativsektor zu ermitteln. Einerseits können daraus Strategien abgeleitet werden, wie der Sektor weiterentwickelt werden kann und welche Rahmenbedingungen auf regionaler Ebene notwendig sind. Andererseits können aus den Bedarfen spezifische Bildungsangebote für bestimmte Tätigkeitsprofile entwickelt werden, die dann regional oder lokal von den Netzwerkpartnern angeboten werden können.



## EMPFEHLUNGEN FÜR DIE WEITERBILDUNG IM KULTURSEKTOR

Im Kultursektor scheint es an Finanzmitteln, Leitlinien, Messinstrumenten und langfristigen Strategien für den Einsatz und die Entwicklung von Maßnahmen zum Ausbau digitaler Kompetenzen zu mangeln. Ein Schlüsselaspekt der digitalen Transformation für Kultureinrichtungen ist die Schaffung virtueller Beziehungen und digitaler Netzwerke, die einen Mehrwert für alle Beteiligten bieten. Grundsätzlich besteht die Notwendigkeit, Online-Strukturen bereitzustellen, die es ermöglichen, sich einen Überblick über bestehende Schulungsangebote und Unterstützungsleistungen zu verschaffen. Eine solche digitale Plattform sollte dazu dienen, verschiedene Akteure des Kultursektors miteinander zu verbinden.

### (1) Transparenten Überblick schaffen

Es gibt bereits eine Vielzahl von Angeboten im Internet. Es fehlt aber an Struktur und Übersicht für potenziell Nutzende. Wünschenswert wäre eine Linksammlung, die Auskunft darüber gibt, wo Nutzende Informationen zu bestimmten Themen, Tools, Social-Media-Training und Förderungen erhalten. Eine Idee sind staatlich geförderte regionale Kompetenzzentren mit Schwerpunkt auf den Kulturbereich. In Deutschland gibt es bereits ähnliche Strukturen, die sich an mittelständische Unternehmen richten. Mit den Kompetenzzentren können Geschäftsführende und Personalverantwortliche angesprochen werden, die neue Kompetenzen in ihrer Belegschaft entwickeln wollen. Mit strategischer und methodischer Unterstützung können maßgeschneiderte Lösungen für individuelle Lerntypen und Weiterbildungsbedarfe gefunden werden. Die Nutzenden können im Vorfeld den Status des eigenen Unternehmens im Bereich der digitalen Weiterbildung ermitteln. Auf dieser Basis erhalten sie eine detaillierte Auswertung mit Best Practices Beispielen und konkreten Handlungsempfehlungen. Mit den Materialien und Empfehlungen erlangen die Nutzenden Antworten auf die relevanten Fragen im Weiterbildungsprozess, zum Beispiel zu einer lernförderlichen Unternehmenskultur, zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten oder zur Auswertung und zum Transfer des Gelernten.

### (2) Anpassung der Konzepte an die Bedürfnisse kleinerer Organisationen

Der Kultursektor wird weitgehend von kleinen Unternehmen und Selbstständigen dominiert. Die Entwicklung neuer digitaler Kulturangebote wird häufig in größeren und öffentlich finanzierten Kultureinrichtungen vorangetrieben. Hier gibt es in der Regel bessere finanzielle Bedingungen für die Nutzung und Umsetzung neuer digitaler Instrumente, Werkzeuge und Programme. Bei diesem Prozess werden Erfahrungen mit der Nutzung und Entwicklung von Angeboten gesammelt, die oft auch für kleinere Einrichtungen wertvoll sind. Erfolgreich umgesetzte Konzepte sollten daher so aufbereitet werden, dass sie als Best-Practice-Beispiele niederschwellig wirken können.

### 3) Entwicklung von Transferbedingungen für digitale Kompetenz

Die Fokussierung auf die Förderung des digitalen Nutzungsverhalten führt zu einer spezifischen Auswahl digitaler Plattformen für Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die von der jeweiligen Situation geprägt ist. Diese spezifische Auswahl konzentriert sich beispielsweise auf die Lösung eines Problems oder die Erledigung einer Aufgabe im eigenen beruflichen, disziplinären oder fachlichen Kontext. Sobald die digitale Nutzungsverhalten einen hohen Professionalisierungsgrad erreicht hat, wird eine innovative und kreative Anwendung digitaler Plattformen möglich. Digital kompetente Nutzende sind so in der Lage, eigene Daten und Wissen in digitalen Umgebungen mit anderen zu teilen, Daten konstruktiv auszuwerten, zu abstrahieren und Wissen durch virtuelle Zusammenarbeit zu gestalten.



## Über das ACSOL-Projekt

2020-1-ES01-KA226-VET-096242

Projekttitel: Acquiring crisis-proof skills through online learning (Erwerb von krisensicheren Fähigkeiten durch Online-Lernen)

Projektdauer: 01.05.2021 – 30.04.2023

Projekt-Webseite: <https://www.lanbide.euskadi.eus/erasmus+/-/acsol/>

## Projektpartner



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

ACSOL wird mit Mitteln aus dem Programm Erasmus+ der Europäischen Union gefördert. Die in diesem Bericht dargelegten Ansichten entsprechen denen der Autoren und nicht denen der Europäischen Kommission.