



Empfehlungen von TalentX 2015: Ein zusammenfassender Bericht

Über 40 „Talententwickler“ aus ganz Europa und darüber hinaus fanden sich im März 2015 im EYE-Filminstitut in Amsterdam zur ersten TalentX-Veranstaltung zusammen, um Erfahrungen und bewährte Verfahren unter Kollegen auszutauschen. Bei dieser Veranstaltung handelt es sich um ein Forum für berufliche Weiterentwicklung.

Zu diesem Publikum zählten Vertreter von Filmfonds, Filmschulen, Entwicklungslabors und Bildungseinrichtungen sowie unabhängige Produzenten. Sie alle werden als Fachleute bezeichnet, die sich aktiv für die Unterstützung und Förderung von Nachwuchsautoren, -regisseure und -produzenten einer breiten Palette von Werken von Kurzinhalten bis hin zu Spielfilmen (nachstehend gemeinsam als „Talente“ bezeichnet) einsetzen.

Unter den Teilnehmern befanden sich auch Filmrechthändler, Verleiher, Filmproduktionsunternehmen und Filmtalente, und die Gruppe diskutierte drei Tage lang über einige der entscheidenden Herausforderungen, mit denen sie sich im Rahmen des heutigen globalen Marktes konfrontiert sehen.

Aus der Diskussion ergaben sich sechs Kernthemen - anekdotische Fragen, Meinungen und Schlussfolgerungen aus dem gemeinsamen Erfahrungsschatz. Sie sind alle nachstehend hervorgehoben, um die Art und Weise zu beeinflussen und zu gestalten, auf die Nachwuchstalente im Bereich Spielfilme unterstützt werden:

- **Brücke zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor** - Für die realistische Karriereentwicklung und den Fortschritt von Talenten ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir für den öffentlichen und privaten Sektor einen Weg finden, sich nahtlos und effektiv zu begegnen, indem ein besseres Verständnis dafür geschaffen wird, wie ihre primären Interessen besser aufeinander abgestimmt werden können.
- **Produzenten Priorität einräumen** - Die Anerkennung des Stellenwerts, den Produzenten im sogenannten „Talentdreieck“ einnehmen, die Förderung ihrer Rolle beim Zusammenbringen von Autoren und Regisseuren und die Vermittlung der richtigen Kompetenzen sind für die Entwicklung eines nachhaltigen Filmgeschäfts unerlässlich.
- **Förderung von Talenten nach dem ersten Spielfilm** - Im Hinblick auf den Einfluss auf die langfristige berufliche Weiterentwicklung sollte sich die Unterstützung durch den öffentlichen Sektor nicht nur auf den ersten Spielfilm beschränken, sondern darüber hinausgehen und die zweiten und dritten Spielfilme einschließen. Außerdem darf die Bedeutung des ständigen Dialogs mit Regisseuren im Rahmen von Festivals und Werbekampagnen nicht unterschätzt werden.
- **Förderung von Vielfalt und Entdeckungen** - Das Schaffen einer Vielzahl alternativer Ansätze zur Entwicklung von Talenten ist ein entscheidender Faktor für die verstärkte Integration sowie für die Förderung von Vielfalt entlang der gesamten Wertschöpfungskette, um eine breitere Palette von Stimmen in die Bereiche Filmjournalismus, Finanzierung und Auftragsvergabe zu bringen. Wir müssen auch zugeben, dass eine größere Vielfalt an Geschichten in Filmen das Potenzial mit sich bringt, ein Publikum zu finden oder den Zuschaueranteil zu steigern. Dadurch lässt sich sowohl der kulturelle als auch der wirtschaftliche Wert steigern.
- **Aufbau von kreativen Teams und Gemeinschaften** - Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Entwicklung des Talentdreiecks (und nicht nur der Einzelpersonen darin) im Mittelpunkt steht. Wir müssen ein Gemeinschaftsgefühl fördern und „geschützte“ Räume für kreative Aktivitäten schaffen, in denen man sich treffen, auf Erkundungstour gehen und arbeiten kann. Die Talententwickler müssen die eifrigsten Verfechter der Vernetzung von Talenten und deren Förderung innerhalb der Branche sein.

- **Ein neuer Ansatz** – Die Rolle des „Talententwicklers“ im öffentlichen Sektor muss an die sich verändernden Märkte und die Herausforderungen, mit denen Talente in der „realen Welt“ konfrontiert werden, angepasst werden. Dabei sollte man die erforderliche Flexibilität einräumen, Misserfolge zulassen und – Spaß an der Sache haben.

TalentX 2015 hat den Austausch und die Erforschung bewährter, erfolgreicher Verfahren bei der Talententwicklung ermöglicht. Für 2016 soll der Fokus auf dem kreativen Schaffen und Tun liegen. Dazu gehören die Gestaltung neuer Ansätze, die Ausprägung von Einstellungen sowie die Schaffung von Vorbildern für die Talententwicklung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor. Wir freuen uns auf die Fortsetzung des Dialogs sowie auf die Erarbeitung von praktischen, praxisorientierten Lösungen und Partnerschaften.

1. Brücke zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor

Die Mitwirkenden (aus wirtschaftlicher Sicht), zu denen Verleiher, Filmrechtehändler und Filmproduktionsunternehmen zählen, sind sich darin einig, dass die „Talententwicklung“ für sie in erster Linie Folgendes bedeutet: die Entdeckung neuer Regisseure, die ein Potenzial und eine professionelle Einstellung haben; gute Drehbücher mit klaren Genres zu finden sowie die Eignung eines Films für das internationale Publikum. Dabei geht es nicht unbedingt darum, ob es sich um Neueinsteiger handelt oder ob sie einen anderen Hintergrund wie Theater oder Fernsehen haben.

Regisseure mit weniger Erfahrung werden bevorzugt mit erfahrenen Produzenten kombiniert, die das Projekt zuverlässig steuern und begleiten können. Deshalb hat die Talententwicklung ebenso viel mit der Wahl des richtigen Produzenten zu tun, der hilft, ihre Interessen zu wahren. Diese Person muss zuverlässig und verantwortungsbewusst sein und wissen, wie man das Beste aus dem Regisseur herausholt.

Viele kommerzielle Unternehmen wollen während der Dreharbeiten eng mit den Talenten zusammenarbeiten und wollen auch, dass sich Filmemacher bereitwillig mit dem Marketing und dem Verleih und nicht nur mit der Entwicklung und Filmproduktion befassen. Also muss bei Interventionen der Talententwickler aus dem öffentlichen Sektor auch die Perspektive der gesamten Branche berücksichtigt werden.

Wenn sich die Talente noch nicht bewiesen haben, versucht die Geschäftswelt auch, das Risiko ihrer Investition zu verringern, indem Filmemacher mit Fürsprechern zusammengebracht werden wie etwa öffentliche Geldgeber oder Fernsehsender, die ebenfalls bereit sind, sich zu engagieren. Es muss ein in sich geschlossenes und fair ausbalanciertes System zwischen öffentlichen und privaten Beteiligten geben.

Es gibt auch ein Problem bei der Talententwicklung, das auf die Sprache und die Terminologie zurückzuführen ist. Gute Beispiele hierfür sind die Begriffe „unabhängig“ und „kommerziell“. Das Wort „unabhängig“ wird häufig anstatt des Wortes „originell“ verwendet und bezieht sich auf etwas, das auf dem Wunsch des Schöpfers, seiner eigenen einzigartigen Stimme beruht und als kreative Exploration gelten kann, wird aber manchmal auch als potenziell fragil und nicht publikumsorientiert wahrgenommen. Das Wort „kommerziell“ wird häufig in der Bedeutung „publikumsnah“ verwendet und deshalb als etwas betrachtet, was den allgemeinen Vorlieben anspricht, aber auch das Risiko birgt, dass zu viel Gleichartiges gefördert wird. Wie man sie auch immer definiert, es darf sich dabei nicht um zwei getrennte Welten handeln: Sie müssen sich in der Mitte treffen - die Entwicklung von Talenten und Projekten sollte bedeuten, dass man es versucht, manchmal auch scheitert und die Risiken gemeinsam trägt.

Es ist unerlässlich, dass die Entwickler und Geldgeber des öffentlichen Sektors die Kluft zwischen Kultur und Wirtschaft anerkennen und dass sie - zusammen mit Kapitalgebern und Produzenten - nicht versuchen, die Autoren vor der wirtschaftlichen Realität zu schützen. Es liegt in jedermanns Interesse, ein Umfeld zu schaffen, das nicht nur projektorientiert ist, sondern auch dem Filmemacher dabei hilft, den Markt richtig zu betrachten und fundierte Entscheidungen zu treffen, etwa indem:

- die Position des Markts im Dreieck aus Produzent/Autor/Regisseur hervorgehoben wird, der Produzent immer die Gelegenheit bekommt, zu Wort zu kommen, und ihn dabei geholfen wird, den Markt souverän zu besprechen;
- Marktteilnehmer wie Filmrechtehändler und Verleiher in die Talententwicklungsmodelle und -maßnahmen einbezogen werden;
- Produzenten, die diese Tätigkeit zum ersten Mal ausüben, die Zusammenarbeit erfahrenen Produzenten zu ermöglichen, vor allem bei der Zusammenarbeit mit debütierenden Regisseuren - dadurch wird auch das wahrgenommene Risiko minimiert;
- Sich sowohl für Filmemacher, die wirtschaftliche Erfolge erzielen als auch für diejenigen, deren Werke auf Festivals ausgezeichnet werden, als Vorbilder einzusetzen.

2. Produzenten Priorität einräumen – Anerkennung ihrer Rolle im „Talentdreieck“

Talente wird es immer geben. Entscheidend ist dabei, wie sie in die Branche gebracht werden. Das bedeutet, dass Produzenten und Filmproduktionsunternehmen wichtig sind, denn sie übernehmen einen Großteil der Arbeit und Risiken bei der Entwicklung von Projekten, vor allem bei Regisseuren, die zum ersten und zweiten Mal Regie führen. Doch trotz dieser Beiträge bleiben sie häufig auf der Strecke, wenn Regisseure Anerkennung finden und sich ihnen größere Chancen bieten.

Der Erfolg von Talenten - wenn „Talente“ nur als Autoren und Regisseure definiert werden – hängt viel stärker von einer stabilen, kooperativen und fruchtbaren Zusammenarbeit mit dem Produzenten ab als mit allen anderen in der gesamten Wertschöpfungskette. Deshalb haben wir alle ein handfestes Interesse an der Förderung dieser Zusammenarbeit und an der Unterstützung von Produzenten.

Produzenten spielen eine entscheidende Rolle, wenn es um Fördermittel, Finanzierung, den Vertrieb usw. geht. Sie sollten beim Ausbau dieser Fähigkeiten und bei der Gründung von Filmproduktionsunternehmen zum Aufbau einer gemeinsamen, EU-weiten Kultur des Films und des Filmgeschäfts unterstützt werden. Wir sollten uns nicht nur auf die Weiterentwicklung von Einzelpersonen beschränken, die alleine und von einem Projekt zum nächsten arbeiten.

Es ist unbedingt erforderlich, dass die Rolle, die Produzenten bei der Entwicklung spielen, anerkannt und honoriert wird. Die Produzenten leisten die gleiche Arbeit wie die Entwickler, werden dafür aber meist nicht bezahlt und nicht einmal anerkannt. Und falls die Produzenten in der Entwicklungsphase bezahlt werden, geschieht dies oft eher in Anerkennung ihrer Rolle bei der „Fertigstellung“ des Films, wogegen die Kapitalgeber nur ungern für ihre Kompetenzen im Bereich kreative Entwicklung zahlen. Zu viele Filme gehen mit unfertigen Drehbüchern in die Produktion, weil der Produzent das nötige Geld erst in der Produktionsphase erhält.

Viele Interventionen sind auf debütierende Regisseure konzentriert, während von Produzenten erwartet wird, dass sie mehr aus eigener Initiative handeln. Deshalb sollten neue Produzenten mehr und einfachere Chancen erhalten, Erfahrungen zu sammeln. Es gibt einige großartige Ausbildungsprogramme für Produzenten, allerdings sind die Lehrinhalte ziemlich beschränkt. Im Endeffekt zählt die Erfahrung am meisten.

Es wird weithin anerkannt, dass Produzenten ihr Handwerk am besten in einer professionellen Umgebung erlernen. Neue Produzenten nehmen zunehmend Kontakt mit etablierten Produzenten und Filmproduktionsunternehmen auf, um Unterstützung für ihre eigene Entwicklung und Fortschritte zu erhalten. Das ist eine zeitaufwändige Aufgabe, die erhebliche Investitionen erfordert, aber auch die beste Gelegenheit, kreativ und kommerziell versierte Neueinsteiger an Bord zu bringen.

Wenn etablierte Produzenten die Ausbildung von Neueinsteigern übernehmen, können sie später oft keine Gelegenheit schaffen, dies es dem Neueinsteiger ermöglicht, im Unternehmen zu bleiben und sich weiterzuentwickeln. Deshalb scheidet der frischgebackene Produzent aus, um seinen eigenen Weg zu gehen, und die Investition macht sich für das Unternehmen nicht bezahlt. Die Rolle des öffentlichen Sektors besteht dabei darin, mit dem privaten Sektor zusammenzuarbeiten, um zu ermitteln, wie man eine wirksame und nachhaltige Berufsentwicklung von Produzenten in der Branche am besten ermöglicht, und bei der Umsetzung dieser Maßnahmen behilflich zu sein.

Somit spielt die Entwicklung von Produzenten eine wichtige Rolle bei der Entwicklung aller Talente, und Produzenten sind integraler Bestandteil des Talent-„Dreiecks“ aus Produzent, Autor und Regisseur. In dieser Situation wäre es sinnvoll:

- die wesentliche Rolle von Produzenten anzuerkennen und sie in den Begriff „Talente“ in eindeutiger Anerkennung dessen einzuschließen, dass die Autoren, Regisseure, ihre Filme und unsere Branche als Ganzes von der Entwicklung der Kompetenzen eines Produzenten profitieren werden;
- sich darauf zu konzentrieren, Produzenten als Individuen mit Potenzial beruflich weiter zu entwickeln, die das Potenzial haben, sich langfristig zu nachhaltigen Unternehmen zu entwickeln;
- in die Förderung von Produzenten zu investieren - sowohl in finanzieller Hinsicht als auch im weiteren Sinne - um nachhaltige Karrieren und Geschäfte aufzubauen und zu helfen, die Risiken zu kontrollieren, die sie eingehen, wenn sie in die Förderung von weniger erfahrenen Talenten investieren und diese unterstützen;
- Eine Verbindung zwischen Produzenten und Mentoren, Produzenten mit mehr Erfahrung oder mit Filmproduktionsunternehmen herzustellen und folglich auch mit der gesamten Branche, damit sie die Zusammenhänge der Produktion im Ganzen sehen. Wenn dies innerhalb eines Unternehmens geschieht, könnten dadurch bessere Ergebnisse erzielt werden als durch eigenständiges Handeln.
- Sicherzustellen, dass Produzenten nicht isoliert arbeiten: neben der Zusammenarbeit mit dem Regisseur brauchen sie einen offenen, ehrlichen Dialog mit dem ganzen Team und anderen Beteiligten, einschließlich Filmfonds.

3. Talentförderung über die ersten Werke hinaus: nachhaltige Karrieregestaltung

Als Regisseur macht man sich unter Umständen nach jedem Film Sorgen, dass man nach einem Misserfolg keine weitere Chance mehr bekommen könnte. In der Tat belegen einige europäische und nationale Statistiken diese Annahme und zeigen die Abbruchraten zwischen dem ersten, dem zweiten und weiteren Werken. Daher ist es unerlässlich, dass die Talententwickler lernen, wie man mit den Regisseuren über Misserfolge spricht und daraus lernt. Es werden mehr Filme entwickelt als gedreht, deshalb müssen wir unbedingt aus unseren Erfahrungen lernen und das nächste Filmprojekt mit mehr Weisheit angehen.

Manche Projekte scheitern daran, dass Autoren-Regisseure nicht weiterwissen, weil sie nicht mit anderen Autoren zusammenarbeiten. Es geht hier um ein weiter gefasstes Problem, wie man Talente dazu ermutigt, ihre eigenen Grenzen zu verstehen und sich auf ihre Stärken zu konzentrieren, denn nur sehr wenige sind sowohl brillante Autoren als auch brillante Regisseure. Regisseure müssen lernen, mit gut mit Autoren zusammenzuarbeiten. Das ist eine Herausforderung, bedingt durch eine Fixierung der Filme auf den Autor, was wiederum im Fernsehen, wo die Arbeit des Drehbuchautors in den Vordergrund tritt, nicht anzutreffen ist.

Das Jahr nach dem Erscheinen des ersten Werkes kann bei einem Regisseur durch die Festivals und Werbung zur Orientierungslosigkeit führen. Wenn diese Zeit vorbei ist, steht der nächste Kreislauf von Festivalfilmen und Talenten bereit, in dem dieser Regisseur keinen Platz mehr findet und nicht mehr im Rampenlicht steht. Man sollte Regisseure dazu ermutigen, über die eigene Laufbahn strategisch zu denken und nach realistischen Möglichkeiten zu suchen, wie man den zweiten oder dritten Film vorbereiten kann, während der Erste noch gedreht wird.

Eine enge Zusammenarbeit mit einem nationalen oder regionalen Filmförderfonds ist für Regisseure sehr wichtig. Sie verleiht das Gefühl, man kenne einander und stehe nicht alleine da, insbesondere in den Ländern, in denen es keine ausgeprägten Vermittlernetze gibt. Jedoch ist es für die öffentlichen Förderfonds oft nicht einfach, zwischen den Projekten den Dialog mit Regisseuren zu pflegen, weil sie das eventuell nur eingeschränkt machen dürfen. Im Gegensatz dazu können andere Beteiligte wie etwa Fernsehsender Talente viel einfacher anwerben. Wir müssen daher einen Weg finden, um diese Beziehungen zu pflegen und Talente wesentlich mehr verbinden und fördern, insbesondere innerhalb der Branche.

Es könnte ein strukturelles Problem geben, nach dem erstmalige Werke und Teil eines Systems zu werden, zu sehr im Mittelpunkt stehen. Es ist einfach, sich in das Konzept des Talents und etwas Neues und Bedeutendes zu schaffen zu verlieben. Allerdings kann dies mit Neueinsteigern verwechselt werden und das verhält sich nicht unbedingt so. Es ist äußerst wichtig, dass man Regisseuren unter die Arme greift, indem man mit ihnen bespricht, was sie benötigen, damit sie sich über ihr erstes Werk hinaus entwickeln wollen.

Eine nachhaltige Entwicklung von Regisseuren sollte folgende Aspekte beinhalten:

- Filmemacher bei allen Werbephasen zu unterstützen und zu prüfen, ob Agenten und Kollegen in dieser schwierigen Zeit eine größere Rolle für deren Verbindung mit der Branche spielen könnten;
- Regisseure mit nötigen Kompetenzen auszustatten, die ihre Robustheit unter anderem in den folgenden Bereichen stärken: wie man Erfolge nutzt und Misserfolge bewältigt, unterstützende emotionale Bindungen aufbaut sowie die strategische Planung der beruflichen Laufbahn;
- Drehbuchautoren, die gleichzeitig Regisseure sind, in einem Team mit anderen Autoren zusammenzubringen und Regisseure mit nötigen Kompetenzen auszustatten, wie man gemeinsam mit Autoren einen nützlichen Entwicklungsmechanismus schafft, um einen kontinuierlichen und fließenden Fortschritt zu erzielen;
- Kontakte zu den Regisseuren zwischen den Projekten mithilfe informeller Gespräche oder formeller Maßnahmen (z. B. Mentoring) zu pflegen;
- es Regisseuren zwischen Filmprojekten zu ermöglichen, mit der eigentlichen Filmarbeit in Berührung zu bleiben, z. B. durch Erschließung anderer Formen wie Fernsehen oder Internet;
- Fehler und Misserfolge zu analysieren und daraus zu lernen, anstatt sie unter den Teppich zu kehren;
- die Unterstützung durch den öffentlichen Sektor zu überprüfen: Kann diese so strukturiert werden, dass sowohl Regisseure, die an ihrem zweiten, dritten und weiteren Filmen arbeiten, als auch Anfänger unterstützt werden?

4. Förderung von Vielfalt und Entdeckungen: alternative Wege gehen und alternative Ansätze ausprobieren

Es ist wichtig, dass ein Film alle Arten von Stimmen, Erfahrungen und Hintergründen zeigt und authentische Handlungen direkt aus dem Herzen erzählt. Die Sichtweisen und Ansätze, wie man diese Vielfalt im Film fördert, unterscheiden sich sehr stark zwischen den einzelnen Menschen, Organisationen und Ländern. Man sollte anerkennen, dass Fernsehfilme ein Problem mit Filmen gemein haben: Trotz aller Unterschiede und dem gegenwärtigem Aufschwung bleibt die Vielfalt auch hier eine Herausforderung, auch bei laufenden und wiederkehrenden Sendungen die Nachwuchsförderung nicht aus dem Auge zu verlieren.

Talententwickler und breite Kreise in der Branche müssen proaktiv neue Stimmen ermutigen und fördern, denjenigen Zuversicht geben, die ihre eigene Geschichte erzählen, und, noch wichtiger, effektive Rollenmodelle anbieten.

Quoten sind eines der Mittel zur Erreichung dieser Ziele. Sie können verwendet werden, um Aspekte wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Sexualität und soziale Mobilität anzugehen. Solche Systeme dienen als Maßstab, nach dem man das Engagement einer Organisation für die Förderung der Vielfalt sowohl bezüglich des Filminhalts als auch des Teams hinter der Kamera beurteilen kann. „Positive Maßnahmen“, die auf Filmemacher aus spezifischen Gruppen abzielen, stellen eine weitere übliche Vorgehensweise von öffentlichen Filmförderfonds dar.

Nicht alle Filmemacher aus einer unterrepräsentierten Gruppe möchten jedoch aufgrund dessen ausgewählt zu werden, dass er diese Gruppe vertritt oder auf diese Weise wahrgenommen wird. Eine neue Generation der Content-Entwickler weiß, wie man das System umgehen kann und durch eine kluge Nutzung von Technologien und sozialen Netzwerken eigene Wege zur Finanzierung und zum Publikum findet.

Diese komplexe Frage hat auch ihre Marktperspektive: Mehr verschiedene Geschichten zu erzählen, erhöht das Potenzial, neue Publikumsschichten zu erreichen oder zu erschließen. Wenn man auf diese Weise mehr Menschen für Filme gewinnen kann, bedeutet das großartige neue Unternehmungen und neue Visionen für die ganze Branche.

Dabei sind mehrere Aspekte zu bedenken – es geht nicht nur um die Filmemacher. So stellt sich etwa die Frage, ob es genügend Filmkritikerinnen, weibliche „Gatekeeper“, Geldgeberinnen etc. auf der Welt gibt. Hier können weitere versteckte Faktoren mit im Spiel sein: Stimmt es etwa, dass weniger Filmschulabsolventinnen ihren ersten Film drehen als ihre männlichen Studienkollegen? Wenn ja, warum?

Es ist nicht möglich, alle diese Probleme mit einem einzigen Plan oder einer einzigen Maßnahme zu lösen. Man muss viele andere Faktoren abwägen und wie bei allen Aspekten der Talententwicklung, gibt es hier keine Universalmethode: Die Erhöhung der Vielfalt sollte als integraler Teil aller Tätigkeiten angesehen werden. Hier sind einige Fragen zur Überprüfung unserer Einstellungen bezüglich dessen, wie die Filmförderfonds und Entwickler die Ausweitung des Talentepools positiv beeinflussen können:

- Wie erreichen und ermutigen wir Menschen, die nicht aufgrund dessen ausgewählt werden wollen, wie sie wahrgenommen werden: Sollte die Suche nach Vielfalt eher versteckt als offen verlaufen?
- Kommt es auf das Vertrauen an? Wenn ja, dann wessen? Kann das mangelnde Selbstvertrauen, nach Fördermitteln zu fragen, bestimmte Gruppen von Filmemachern zurückhalten? Oder andersrum, gibt es die Unsicherheit in der Finanzierung ihrer Projekte?
- Können wir es so ansehen, als schließe man verschiedene Wege zum selben Ort ein, z. B. sowohl Treppen als auch Rampen zu bauen? Die Zugänglichkeit sollte nicht unbedingt als ein besonderer Weg oder eine Abkürzung gesehen werden, sondern eher als eine Alternative.
- Was können wir von anderen kreativen Branchen lernen, die eine bessere Erfolgsbilanz beim Erreichen verschiedener Gruppen und Stimmen aufweisen, wie z. B. Kunsthochschulen oder die Popmusik? Gibt es Branchen, bei denen multikulturelle Ansätze bei allen Talenten und in allen Teams an der Tagesordnung sind, und die kein Problem daraus machen? Wird es einfach akzeptiert?
- Was tun wir, um neue proaktive kreative Akteure zu unterstützen, zu erreichen und zu verstehen, die online, außerhalb unserer üblichen oder traditionellen Modelle zur Talententwicklung arbeiten?
- Wenn wir Quoten einführen würden, wie stellen wir sicher, dass wir keine Kompromisse bei der Kreativität eingehen oder andere Talente dadurch nicht abgeschreckt werden?

5. Entwicklung von kreativen Teams und Gemeinschaften: Im Mittelpunkt stehen nicht nur einzelne Talente

Eine effektive und nachhaltige Unterstützung durch die öffentliche Hand sollte vielleicht eher auf den Aufbau von kreativen Teams und Gemeinschaften gerichtet sein und die Anerkennung eigenständig handelnder Talente hinterfragen. Der Nutzen und die Wichtigkeit, richtige Leute mit richtigen Partnern (entlang der gesamten Wertschöpfungskette) zusammenzubringen, sind für den Erfolg entscheidend, der mit einer eigenständig handelnden Person nicht möglich wäre.

Teamarbeit, die gegenseitige Ermutigung und Unterstützung, Leute zusammenzubringen und die Schaffung „geschützter“ Räume, in denen man sich treffen, auf Erkundungstour gehen und arbeiten kann - das sind die wichtigsten Merkmale von erfolgreichen Modellen eines Entwicklungslabors. Können solche Ansätze nur im Rahmen einzelner, unterschiedlicher Programme und Pläne realisiert werden oder kann ein breiter Talente-Pool durch ein Gemeinschaftskonzept auf einer breiteren Basis unterstützt werden?

Wichtige Lektionen können aus den Beispielen neuer Branchen gelernt werden. Praktiken wie Open Sourcing werden z.B. bei der digitalen Content-Entwicklung miteinbezogen und der „Endnutzer“ wird als Teil des Entwicklungsprozesses gesehen. Diese Ansätze ermöglichen einen besseren Zugang und eine bessere Einstellung gegenüber kreativen Netzwerken, Partnerschaften und gesellschaftlichem

Engagement. Diese ermöglichen es uns im Endeffekt, Herausforderungen zu meistern wie neue Wege zu gehen und den Aufbau von Filmförder- oder Content-Fonds.

Eine andere Denkweise über die Auswirkungen unserer Arbeit auf die Gemeinschaft kann uns dabei helfen, stärkere emotionale Bindungen aufzubauen, Werte zu bewahren und bereichernde Erfahrungen zu sammeln. Dabei werden nicht nur die Auswirkungen auf einzelne Teilnehmer eines Fonds oder eines Plans berücksichtigt (wie etwa der Fortschritt oder die Anerkennung), sondern vielmehr die Auswirkung auf die Wirtschaft vor Ort und darüber hinaus sowie auf das Filmpublikum. Die Talententwicklung ist kein isoliertes Vorhaben, sondern Teil eines größeren „Ökosystems“.

Der Blick auf das ausgedehnte Filmemacher-Team über das Dreieck hinaus zu werfen ist eine weitere wertvolle Lektion, die von einigen Labor-Modellen gelernt werden kann, wenn die Entwicklung als ein gemeinschaftlicher Prozess betrachtet wird. Ein erfahrener Abteilungsleiter kann angehenden Filmemachern bei ihren ersten Schritten eine Fülle von Erfahrungen, Sachwissen und Unterstützung bieten (in der Tat haben manche Regisseure schon eine Karriere als Kameramann oder Redakteur hinter sich, und diese Erfahrungen darf man nicht außer Acht lassen).

Die Einbindung erfahrener Filmemacher, ob als Mentoren, Berater oder einfach gute Gesellschaft, ist ein wesentlicher Bestandteil des Gedankens der Gegenleistung und eine lebenswichtige Quelle für „überlieferte Weisheiten“. Wir müssen Vertrauen in die Fähigkeit aufbauen, Kollegen zu vertrauen, gegenseitige Überprüfung durch Fachkollegen zu unterstützen und Folgendes versuchen:

- Den Erfahrungsaustausch zu fördern – das gilt sowohl für die Entwickler als auch für Talente vor Ort und die Filmproduktion als Ganzes.
- Entwicklungsarbeit in Teams und Gruppen zu leisten. Es ist schwierig, Talente alleine zu entwickeln; die Stärke und das Gleichgewicht des Teams oder des Dreiecks aus Produzent/Autor/Regisseur sind dabei von entscheidender Bedeutung.
- Ein besseres Verständnis dafür zu fördern, was in einem kreativen Dreieck passiert, denn es ist ein kritischer Faktor für die Entfaltung von Talenten und die Zusammenarbeit in einem Team.
- Einen „geschützten“ gemeinschaftlichen Raum zu schaffen, in dem Talente forschen, lernen und gedeihen können, um die Wirkung effizient zu maximieren und zu vervielfachen.
- Talenten dabei behilflich zu sein, auf die sich ändernden Einflussfaktoren auf den heimischen und internationalen Märkten zu reagieren: Erkenntnisse teilen; sicherstellen, dass Menschen vernetzt sind und nicht in getrennten Silos arbeiten; neue Wege zur Mittelbeschaffung finden sowie emotionale Bindungen zu dem Publikum aufbauen.
- Gemeinschaften zu nutzen, um einen Dialog für die „Überlieferung der Weisheit“ und gegenseitige Unterstützung zu führen, d.h. ein Erfahrungsaustausch mit anderen und von den Erfahrungen anderer profitieren.

6. Ein neuer Ansatz: Flexibilität einräumen, Misserfolge zulassen und Spaß an der Sache haben

Einen Talententwickler kann man als Leitmedium zwischen Vision und Pragmatismus bezeichnen. In dieser Rolle muss er oft das richtige Gleichgewicht zwischen dem Risiko, der Innovation und der Wahlmöglichkeiten, die in der Geschäftswelt gebraucht werden, einerseits und der Sicherheit, der Planung und der Zweckmäßigkeit, die im Bereich der öffentlichen Finanzierung erforderlich sind, andererseits finden.

Bei der Entwicklung der Talente muss man wissen, wo die Grenze zu ziehen ist. Geldgeber können einem Talent oder einem Projekt grünes Licht geben, jedoch sind es die Entwickler, die ihnen diese Möglichkeit geben. Sie sind da, um zuzuhören und Fragen zu stellen; sie sind nicht allzu reaktiv oder proaktiv. Die Talententwicklung ist eine sehr private Sache, es geht um die Unterstützung bei einer persönlichen Suche nach der richtigen Handlung. Jeder Mensch ist anders; es ist ein flexibler Ansatz gemäß den individuellen Bedürfnissen, Hintergründen und Erfahrungen erforderlich.

Die richtigen Worte zu finden gehört ebenso zu den Schlüsselfaktoren. Sprache ist zentral für den Aufbau einer Beziehung zu den Menschen, die wir entwickeln. Was bedeutet oder lässt der eigentliche

Begriff „Talent“ vermuten: eine spezifische Karrierestufe oder etwas, was stets gültig bleibt? Bedeutet das Wort „Künstler“ das Gleiche oder passt es besser?

Für Talente (oder Künstler) kann es erniedrigend sein, wenn sie das Gefühl haben, dass sie „entwickelt“ werden, als ob sie immer noch auf der Filmschule wären, anstatt die Möglichkeit zu haben, sich als professionelle Filmemacher zu bewähren. Persönliche oder berufliche Fortschritte durch die Entwicklung eines Projektes kann solche Gefühle abschwächen, jedoch bleibt es von entscheidender Bedeutung, sicherzustellen, dass eine umfassende Unterstützung angeboten wird: von sozialen Kompetenzen bis hin zur Ausrichtung auf den Markt, um den gesamten Weg des potenziellen Fortschritts nicht aus den Augen zu verlieren.

Eine Strukturschwäche besteht in der Art und Weise, in der viele Entwicklungsverhältnisse aufgebaut sind (d. h., an einzelne Projekte und nicht an die beruflichen Laufbahnen angepasst). Das muss anders angegangen werden, sonst entsteht die Gefahr einer „gestelzten“ Beziehung von Projekt zu Projekt anstatt eines längerfristigen Dialogs und einer längerfristigen Beziehung.

Ein kultureller Wandel ist notwendig, um mehr Raum für Handlungen und Misserfolge zu schaffen. Ein Blick auf die Einstellungen und Ansätze, die in anderen Branchen üblich sind, kann dabei nützlich sein. So werden etwa die Entwicklung und damit verbundene Misserfolge im Videospielesektor als Forschung und Entwicklung und somit ein unvermeidlicher und anerkannter Teil des Prozesses betrachtet. Im Bereich Spielfilme (und im Fernsehen) wird es anders betrachtet: Talente werden in dieser Zeit nicht unbedingt bezahlt und unterstützt. Die Entwicklung wird oft danach beurteilt, ob ein Projekt „konvertiert“ werden kann, um den Markterfolg zu erzielen oder das Lob der Kritiker zu ernten, und alles andere gilt als unwichtig und irrelevant.

Spaß ist dabei genauso wichtig wie Misserfolg – die von öffentlich finanzierten Interventionen auferzwungenen Prozesse können die Kreativität ersticken und den Spaß an der Sache verderben. Manchen Filmen sieht man auch an, dass Projekte oder Menschen zu sehr angeleitet wurden. Angst vor Kreativität und Mangel an Flexibilität können andere Stimmen unterdrücken.

In der Praxis müssen die Talententwickler auch spüren können, wenn sie überflüssig sind: Talente brauchen nicht nur Menschen, die sie fördern, sondern auch die richtigen Mittel, Zeit und Räume. Förderfonds müssen proaktiv versuchen, den kulturellen Wandel von innen zu betreiben und die besten Bedingungen für die Entfaltung der Talente zu schaffen, und zwar:

- Aufbau langfristiger, auf Vertrauen basierender Beziehungen unter Berücksichtigung von Terminologie (z. B. „Künstler“ anstatt „Talente“) und Empathie (denken Sie, wie es sich anfühlt, gesagt zu bekommen, dass man Sie „entwickelt“);
- flexibel sein und bleiben: Jeder hat unterschiedliche Bedürfnisse, die anerkannt und berücksichtigt werden müssen;
- Fehler und Misserfolge anerkennen und zulassen: Lassen Sie sich von anderen Branchen inspirieren;
- es Talenten ermöglichen, für längere Zeit ins Filmemachen einzutauchen - Übung macht den Meister;
- Talente ermutigen, über langfristige Ideen nachzudenken, nicht nur von einem Projekt zum anderen springen;
- in Teams von Talententwicklern arbeiten, um vielfältige Stile, Ansätze und Darstellungen kennen zu lernen;
- den kreativen Prozess in den Mittelpunkt Ihrer Vorgehensweise rücken - und Spaß dabei haben!

Vertreter der TalentX 2015 Partner:

Creative England: Chris Moll, Lisa Howe, Jude Lister

Det Danske Filminstitut: Prami Larsen, Mette Damgaard-Sørensen

Irish Film Board: Teresa McGrane, Keith Potter

Nederlands Filmfonds: Dorien van de Pas

Vielen Dank für die wertvollen Beiträge, die die Teilnehmer von TalentX 2015 geleistet haben:

Yolanda Mogatusi, Writers' Guild of South Africa, ZA
Simon Brester, Amsterdam Film Commission, NL
Marianna Kaat, Baltic Film Production / Baltic Film & Media School, EE
Jane Williams, Biennale College – Cinema, GB/IT
Gamila Ylstra, Binger Filmlab, NL
Matimba Kabalika, British Film Institute, GB
Lizzie Francke, British Film Institute, GB
Holly Daniel, Centre for the Moving Image, GB
Stienette Bosklopper, Circle Films, NL
Laurent Crouzeix, Clermont-Ferrand Filmfest & Market, FR
Paul Ashton, Creative England, GB
Ross McKenzie, Creative Scotland, GB
Marie Schmidt Olesen, Det Danske Filminstitut, DK
Paul Welsh, DigiCult / SFTN, GB
Sacha Polak, Regisseur, NL
Paddy Breathnach, Regisseur / Filmproduzent, IR
Kristina Trapp, EAVE, LU
Jo Mühlberger, European Film Promotion, DE
Nora Goldstein, European Film Promotion, DE
Ido Abram, EYE Film, NL
Hanna Sohlberg, Film i Skane, SE
Ami Ekström, Film i Väst, SE
Sofie Björklund, Film i Väst, SE
Paola Ciliberto, Film på Gotland, SE
Martin Hammar, FilmCloud / Kultur i Väst, SE
Beata Mannheimer, Filmregion Stockholm-Mälardalen, SE
Terje André Nymark, Filmveksthuset Tvibit, NO
Julius Ponten, Habbekrats, NL
Nolwenn Assollant, Haut et Court, FR

Anna Godkova, Kultburo, RU
Emily Kyriakides, Lighthouse, GB
David Deprez, Masterplan Filmtalent Limburg, NL
Anders Fristad Rudolph, Mediefabrikken i Akershus, NO
Naima Abed, Memento Films International, FR
Mia Bays, Missing in Action Films, GB
Juan Gordon, Morena Films, ES
Frank Peijnenburg, Nederlands Filmfonds, NL
Doreen Boonekamp, Nederlands Filmfonds, NL
Gitta Kruisbrink, Nederlands Filmfonds, NL
Ursula Devine, Northern Ireland Screen, GB
Christine Morrow, Northern Ireland Screen, GB
Daniel-Konrad Cooper, Rather Good Films, GB
Inge de Leeuw, Rotterdam International Film Festival, NL
Peter Buckingham, Sampo Media, GB
Claudia Yusef, Scottish Film Talent Network, GB
Andreas Wiseman, Screen International, GB
Veronica Gleeson, Screen Australia, AU
Helena van der Meulen, Drehbuchautor & Drehbuch-Coach, NL
Al Munteanu, SquareOne Entertainment, DE
Jenny Borgars, StudioCanal, GB
Anne Lai, Sundance Institute, US
Helen Ahlsson, Svenska Filminstitutet, SE
Tristan Goligher, The Bureau, GB
Henning Camre, Think Tank on European Film and Film Policy, DK
Matthieu Darras, TorinoFilmLab, IT
Agnieszka Kruk, Warsaw Film School, PL
Duane Hopkins, Autor und Regisseur, GB

Mit Unterstützung des MEDIA-Programms „Creative Europe“
der Europäischen Union

In Partnerschaft mit dem Dänischen Filminstitut, dem Irish Film Board
und dem Niederländischen Filmfonds

