ON THE ROAD

Eine Akademie des Bundesverbandes
Freie Darstellende Künste

16. bis 19. Oktober 2017

bundesverband freie darstellende künste

Inhaltsverzeichnis

Akademie ON THE ROAD#1 Potsdam 5

Akademie ON THE ROAD#1 Potsdam - Programm 6

Landesverbände Freie Darstellende Künste Berlin, Sachsen und Brandenburg stellen sich vor 10
mit Felix Koch, Anne-Cathrin Lessel und Frank Reich

Kollaboration als widerständige Praxis – Formen und Ethiken des Zusammenarbeitens 12
mit Mariella Greil und Martina Ruhsam

Arbeitsforum: Kollaborative Praxis 15
mit Mariella Greil und Martina Ruhsam

Praxisbeispiel fabrik Potsdam: Vernetzung – regional/national/international 16
mit Sabine Chwalisz

Arbeitsforum: Vernetzung regional/national/international 18
mit Sabine Chwalisz

Wie wir arbeiten – interdisziplinär – kollektiv – effektiv?! 19
mit Jörg Albrecht und Steffen Klewar

Arbeitsforum: Potenziale kollektiven künstlerischen Schaffens, Umgang mit Spezialisierungen 21
mit Jörg Albrecht und Steffen Klewar

Best Practice International am Beispiel Arts Center CAMPO: Arbeiten im Spannungsfeld von Recherche, Produktion, Präsentation und Touring 23
mit Kristof Blom

Konfliktmanagement 24
mit Anke Kautz

Führen ohne Hierarchie: Grundlage der Verbands- und Gremienarbeit 27
mit Dr. Neela Enke

Gebt mir Geld! Projektfinanzierung und Antragstellung in den darstellenden Künsten 30
mit Karin Kirchhoff

Doppelpass Plus – ein Strukturförderfonds der Kulturstiftung des Bundes (KSB) 32
mit Dr. Sebastian Bünger

Feedback zu ersten Ausgabe von »ON THE ROAD« 33

Die Referent*innen 34

Impressum 39

AKADEMIE
ON THE ROAD # 1 Potsdam

16. - 19. Oktober 2017

»ON THE ROAD« – eine Akademie des Bundesverbandes Freie Darstellende Künste (BFDK) ist ein neues Angebot des BFDK, das die bundesweit bestehenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote ergänzt und Interessierte zu Seminaren, Workshops und Vorträgen rund um die Arbeitspraxis der freien darstellenden Künste einlädt.
»ON THE ROAD« dient zum einen der Zusammenführung und Bündelung des bestehenden Qualifizierungsangebots der verschiedenen Landesverbände. Zum anderen werden im Rahmen der einzelnen Akademiemodule Interessierte eingeladen, sich in spezifischen Bereichen weiterzubilden und zu vernetzen.
Die verschiedenen Akademiemodule, die in unregelmäßigen Abständen stattfinden, richten sich an Produzent*innen, Künstler*innen und Akteur*innen aus dem gesamten Bundesgebiet..
Außerdem besteht für Akteur*innen, die am Anfang einer überregionalen Karriere stehen, die Möglichkeit, sich als Stipendiat*innen um die Teilnahme an einzelnen Ausgaben von »ON THE ROAD« zu bewerben.

Die erste Ausgabe »ON THE ROAD« fand vom 16. bis 19. Oktober 2017 in Potsdam statt und wurde von Sabine Gehm kuratiert. Sie richtete sich vor allem an Akteur*innen aus Brandenburg, Berlin und Sachsen, stand aber auch Vertreter*innen aus anderen Landesverbänden offen. Dabei widmete sie sich in dialogischen Vorträgen, Arbeitsgruppen und Workshops Fragen nach kollektivem Arbeiten, Arbeitsteilung und Kommunikation: Wie lassen sich die Arbeitsprozesse künstlerischen Schaffens in Bezug auf Planung, Produktion und Kommunikation in den jeweiligen Phasen weiterentwickeln? Welche Tools wurden erprobt und haben sich bewährt? Wie lässt sich die Kommunikation untereinander klarer gestalten?

Die Akademie wird in vier weiteren Ausgaben in 2018 fortgeführt. Die Fragestellungen und Themen der verschiedenen Vorträge und Arbeitsgruppen der ersten Akademie werden in dieser Publikation zusammengetragen.

ON THE ROAD #1 Potsdam
PROGRAMM

ON THE ROAD #1 Potsdam widmete sich in dialogischen Vorträgen, Arbeitsgruppen und Workshops Fragen nach kollektivem Arbeiten, Arbeitsteilung und Kommunikation: Wie lassen sich die Arbeitsprozesse künstlerischen Schaffens in Bezug auf Planung, Produktion und Kommunikation in den jeweiligen Phasen weiterentwickeln? Welche Tools wurden erprobt und haben sich bewährt? Wie lässt sich die Kommunikation untereinander klarer gestalten?

MONTAG, 16.10.2017

18.00 Uhr **Anmeldung**

20.00 Uhr **Begrüßung**

20.15 Uhr **Landesverbände Freie Darstellende Künste aus Berlin, Sachsen und Brandenburg stellen sich vor**
Welchen Aufgaben widmen sich die jeweiligen Landesverbände für darstellende Künste in Berlin, Sachsen und Brandenburg, welche regionalen Besonderheiten gibt es? Welche spezifischen Förderinstrumente gibt es? Wie und woran arbeiten ihre Vertreter*innen? Welche Ziele verfolgen sie?

21.00 Uhr **Abendessen und informeller Austausch**

DIENSTAG, 17.10.2017

Kollaborative Praxis - Reflexion von Arbeitsprozessen, kreativem Miteinander und Vernetzungsstrategien

10.00 Uhr **Come together »Speed dating« der Akademieteilnehmer*innen**

11.00 Uhr **Kollaboration als widerständige Praxis - Formen und Ethiken des Zusammenarbeitens**
Im Kontext gegenwärtiger soziopolitischer und ökonomischer Entwicklungen birgt künstlerisches Arbeiten im Sinne einer kollaborativen Praxis spezifische Herausforderungen, Potentiale und Schwierigkeiten. Es stellt sich die Frage, inwiefern Modi des gemeinsamen Arbeitens heute widerständige Praktiken darstellen, die das neoliberale Modell der Ich-AG und des selbstbezogenen Karrieredenkens bzw. der egoistischen Künstlerpersönlichkeit unterlaufen können – auch indem sie kollektive Ressourcennutzung und künstlerische Forschung ermöglichen. Spannend sind vor allem Projekte, in denen die Heterogenität der Involvierten nicht verleugnet oder ignoriert, sondern als Chance begriffen wird: unkonventionelle Begegnungen und der Entwurf neuer Arbeits- und Präsentationsformen werden ermöglicht. Wir gehen der Frage nach, welche (politischen) Potenziale das künstlerische Arbeiten in Gruppen ohne fixe Rollenzuschreibungen und ohne die Unterordnung des Einzelnen unter eine gemeinsame Identität birgt.

12.00 Uhr **Praxisbeispiel fabrik Potsdam: Vernetzung – regional/national/international**
Die fabrik Potsdam arbeitet lokal, regional und international und ist ein Ort, an dem Tanz erforscht, produziert und vermittelt wird. Sie bietet Künstler*innen im Rahmen von Residenzen den Raum, neue Ideen rund um den Tanz zu entwickeln. Diese bilden den Ausgangspunkt für die Entwicklung von Konzepten u.a. für neue Stücke, Lehrmethoden und Techniken und vieles mehr. Als Produzent ermöglicht die fabrik Künstler*innen, ihre Ideen zu realisieren und sie im Produktionsprozess zu begleiten.

13.00 Uhr *Mittagspause*

14.00 Uhr **Wie wir arbeiten – interdisziplinär – kollektiv - effektiv?!**
»Es gibt Phasen, in denen wir auf einmal zusammen kraftvoll sind, sehr, sehr kraftvoll, obwohl wir einzeln total erschöpft sind, und dann die Phasen, in denen wir alle einzeln so vor Kraft strotzen, dass wir zusammen nur noch eine große Erschöpfung bilden, die nichts mehr kann.« (copy & waste) In ihrer Arbeit als Kollektiv »copy & waste«, das intermediale Theaterabende und Performances über die Veränderung der Städte im 21. Jahrhundert und die immer diffusere Grenze zwischen Fakt und Fiktion entwickelt, arbeiten Steffen Klewar und Jörg Albrecht in einem Team mit wechselnden Konstellationen aus Schauspieler*innen, Videokünstler*innen, Musiker*/Sounddesigner*innen, Bühnenbildner*innen, Dramaturg*innen und Arbeiter*innen anderer Disziplinen. Die Praxis, mit performativen Mitteln urbane Machtstrukturen zu untersuchen, hat zu verschiedenen Arbeitsweisen und ästhetischen Formaten geführt. Die beiden sprechen über ihre Erfahrungen des kollektiven Arbeitens, der Notwendigkeit von Arbeitsteilung, Kontinuität und gegebenenfalls dem Bedarf nach Hierarchien, die Auseinandersetzung mit Veränderungs- und Lernprozessen sowie die Erfordernisse bei Textentwicklung und Dramaturgie.

15.30 Uhr **Arbeitsforen I - III**
Die Arbeitsforen geben die Möglichkeit, sich näher mit den in den Vorträgen aufgeworfenen Fragen oder den »Tools«, die von den Referent*innen vorgestellt wurden, zu beschäftigen und diese ausgehend von den jeweiligen Erfahrungen aller Teilnehmer*innen weiterzuentwickeln.
I: Potentiale kollektiven künstlerischen Schaffens, Umgang mit Spezialisierungen mit Steffen Klewar/JörgAlbrecht

I**I: Kollaborative Praxis** mit Martina Ruhsam/Mariella Greil

I**II : Vernetzung regional/national/international** mit Sabine Chwalisz

18.00 Uhr *Pause/Abendessen*

20.00 Uhr **Moderierter Austausch zum Tag mit Anne Schneider**

MITTWOCH 18.10.2017
Produktionspraxis und Kommunikation

9.00 Uhr **Warm-up**
Als Start in den Tag bot die Tänzerin und Tanzpädagogin Alessandra Lola Agostini allen Bewegungswilligen ein leichtes Aufwärmtraining sowie Atem- und Wahrnehmungsübungen. Damit ließen sich Körper und Geist auf die folgenden Gespräche und Diskussionsrunden vorbereiten.

10.00 Uhr **Konfliktmanagement**
Konstruktives Streiten ist eine Herausforderung. Ein gutes Konfliktmanagement unterstützt sowohl künstlerische als auch produktionspraktische Prozesse. Kommunikation und der Umgang miteinander sind entscheidende Voraussetzungen, damit das gelingt. Im Workshop ging es darum, wie wir in Konfliktsituationen funktionieren. Was trägt dazu bei, eine Eskalation zu verhindern? Und wie kommen wir zu guten Lösungen eines Streits? Der Workshop verband theoretische Inputs zu Kommunikation und Konflikten mit Übungen in Kleingruppen/Partnerarbeit und ihren eigenen Erfahrungen oder Beispiele.

Gebt mir Geld! Projektfinanzierung und Antragstellung in den darstellenden Künsten
Vor der Produktionsphase liegt nicht nur die inhaltlich-künstlerische Recherche sondern auch die Sicherung der Finanzierung. Projektmittel müssen beantragt, Budgets erstellt und Texte formuliert werden. Welche Finanzierungsarten gibt es? Wie sollte ein - auch überregional erfolgreicher - Antragstext aussehen? Und wie erstelle ich einen Kosten-Finanzierungsplan - bei Einhaltung der Honoraruntergrenze, in Bezug auf mehrere Koproduktionspartner und unter Berücksichtigung von KSK und GEMA? Diesen und angrenzenden Fragen ging Karin Kirchhoff in diesem Praxisseminar nach.

Führen ohne Hierarchie: Grundlagen der Verbands- und Gremienarbeit
Führen ohne Hierarchie (auch »laterale Führung« oder »Führung zur Seite«) umschreibt die Situation der Führung ohne direkte Weisungsbefugnis, wie sie in Vereins- und Verbandsstrukturen und Gremien oft anzutreffen ist. Die zentralen Mechanismen des lateralen Führens bestehen aus Verständigung, Informationsmacht und Vertrauen. Wie lässt sich dies in der praktischen Anwendung so übersetzen, dass sich in der Gemeinschaft mit anderen Teilnehmer*innen die thematische Fokussierung eigener Erkenntnisse und Ziele voranbringen lassen? Anhand von Fallbeispielen aus der Praxis der Teilnehmer*innen ging man dieser Frage nach.

13.00 Uhr *Mittagspause*

14.00 Uhr **Best Practice International am Beispiel Artscenter Campo: Arbeiten im Spannungsfeld von Recherche, Produktion, Präsentation und Touring**

Das in Gent ansässige Artscenter Campo bietet seit langem jungen unbekannten Künstler*innen, die u. a. auch mit Laien und verschiedenen Communities zusammen arbeiten, eine professionelle Produktionsbegleitung und Präsentationsplattform. Das ursprünglich als »Produktionsstruktur Victoria« konzipierte Haus mit Proberäumen verfügt mittlerweile über zwei Spielstätten.

15.30 Uhr **Arbeitsforum IV: Internationales Vernetzen mit Kristof Blom**

18.00 Uhr *Pause/Abendessen*

20.00 Uhr **Moderierter Austausch zum Tag mit Anne Schneider**

DONNERSTAG, 19.10.2017

9.00 Uhr **Warm-up**
Als Start in den Tag bietet die Tänzerin und Tanzpädagogin Alessandra Lola Agostini allen Bewegungswilligen ein leichtes Aufwärmtraining sowie Atem- und Wahrnehmungsübungen. Damit lassen sich Körper und Geist auf die folgenden Gespräche und Diskussionsrunden vorbereiten. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

10.00 Uhr **Arbeitsforum V: Qualifikation und Weiterbildung**
Mit dem Fokus auf Qualifizierung und Weiterbildung stehen Fragen zu den weiteren Ausgaben der Akademie im Mittelpunkt: Welche Bedarfe haben sich in den vergangenen Tagen konkretisiert? Was braucht es für die Arbeit in der Zukunft? Welche Infrastruktur ist dafür erforderlich? In welchen Bereichen der Qualifizierung wären Angebote wünschenswert? Was bedeutet das für die weitere Gestaltung von »ON THE ROAD« und welche Impulse sind für die Landesverbände entstanden?

16.00 Uhr **How to Branchentreff**
Im Anschluss an die Akademie in Potsdam findet vom 19. bis 21. Oktober in Berlin der Branchentreff des Performing Arts Programm statt. Das jährliche Treffen bietet Akteur*innen der freien darstellenden Künste ein Forum, sich über aktuelle Themen und Fragestellungen auszutauschen und zu diskutieren, Wissen zu teilen und Synergien zu erzeugen, neue KooperationspartnerInnen zu finden, Netzwerke zu bilden oder zu vertiefen.

Landesverbände Freie Darstellende Künste Berlin, Sachsen und Brandenburg stellen sich vor

Nach der Begrüßung durch Anne Schneider (Geschäftsführerin Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK)) und Sabine Gehm (Kuratorin von ON THE ROAD #1) stellen die drei Vertreter*innen der Landesverbände. Frank Reich (Landesverband Freie Theater Brandenburg), Anne-Cathrin Lessel (Landesverband der Freien Theater in Sachsen) und Felix Koch (Landesverband freie darstellende Künste Berlin) ihre Organisationen und deren Arbeitsstrukturen vor.

Landesverband Freier Theater Brandenburg

Frank Reich ist Geschäftsführer des 1995 gegründeten Landesverbands Freier Theater Brandenburg, dessen Geschäftsstelle seit 1998 durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur gefördert wird. Brandenburg verfügt über viele kleinere Städte. Dementsprechend sind die Theater sehr weitläufig verteilt. Es gibt sechs staatlich geförderte Theater in diesem Bundesland, die unter anderem in Frankfurt (Oder), Cottbus, Brandenburg/Havel und Potsdam zu finden sind. Die erheblich umfangreichere Freie Szene umfasst über 50 Künstler*innen, Companies und Festivals, von denen derzeit 26 Mitglied im Landesverband Freier Theater sind. Der Landesverband ist die Interessenvertretung der professionellen freien Theater im Land Brandenburg und fungiert als Dienstleister frei arbeitender Künstler*innen und Theater bei deren Gründung und Entwicklung berät. Der Landesverband versteht sich auch als strategischer Berater aller, die sich im kulturpolitischen Handlungsfeld der freien darstellenden Künste betätigen.

Landesverband Freier Theater Brandenburg
Charlottenstraße 121 · 14467 Potsdam
Telefon: 0331. 2 80 52 07
Mobil: 0176. 30 30 56 40
E-Mail: lvfrthbg@aol.com
Internet: www.freie-theater-brandenburg.de

Landesverband der Freien Theater in Sachsen

Anne-Cathrin Lessel berichtet über die Entstehung und die Arbeit des Landesverbandes in Sachsen. Ähnlich wie in Brandenburg gibt es auch in Sachsen kulturelle Metropolen, wie Dresden, Leipzig und Chemnitz. Hinzu kommt, dass die Amateurtheaterszene in Sachsen bereits seit der Zeit der DDR eine wichtige Komponente in der Kulturlandschaft Sachsens spielt.

Obwohl es auch professionelle freischaffende Akteur*innen in dieser Zeit gab, hat sich das kulturpolitische Verständnis der Verwaltungen und der Politik für die Bedürfnisse freischaffender professioneller künstlerischer Arbeit erst über eine längere Zeitspanne entwickeln müssen.
Der Landesverband Freie Theater in Sachsen gründete sich 2007 in einer ehrenamtlichen Verbandsstruktur und hat heute 37 Mitglieder, zu denen Künstler*innen, Kulturmanager*innen, freie Produktionshäuser und Festivals zählen.
Schwerpunkte der Arbeit des Landesverbandes sind neben der Informationsarbeit und der Interessenvertretung der Künstler*innen auf Landesebene vor allem der Auf- und Ausbau des Weiterbildungsangebotes für seine Mitglieder. Derzeit bietet der Landesverband, organisiert durch das Landesbüro, Seminare und Workshops in den Bereichen Rechtsangelegenheiten, GEMA, KSK, etc. an. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Initiierung eines Gastspielkataloges der Mitglieder und dem weiteren Ausbau der Geschäftsstelle. Zudem engagiert sich der Verband in der Modifizierung der Förderinstrumente auf Landesebene und stand der Kulturstiftung des Freistaates Sachsen für die Einführung einer Gastspielförderung auf Landesebene in einer intensiven Zusammenarbeit zur Seite.

Landesverband der Freien Theater in Sachsen
c/o Landesbüro Darstellende Künste Sachsen e.V.
Löbtauer Straße 64
01159 Dresden
E-Mail: vorstand@freie-theater-sachsen.de
Internet: www.freie-theater-sachsen.de

Landesverband freie darstellende Künste Berlin

In Berlin sind schätzungsweise 6000 Künstler*innen ansässig, erklärt Felix Koch vom Landesverband freie darstellende Künste Berlin (LAFT), über 350 von ihnen sind im Landesverband organisiert. Dieser besteht seit 2007 und verfügt im Vergleich zu den Verbänden in Sachsen und Brandenburg über keine öffentlich geführte Geschäftsstelle. Er finanziert sich aus den Mitgliedsbeiträgen und organisiert sich über die ehrenamtliche Arbeit des Vorstandes und seiner Mitglieder. Ziele und Aufgaben des Verbandes sind unter anderem die Vernetzung der Akteur*innen untereinander, sowie der verschiedenen Sparten der darstellenden Künste, um auf politischer Ebene Veränderungen zu bewirken; zum Beispiel bei der Erhöhung der Förderetats und in Bezug auf die Verbesserung der Lebensbedingungen für Künstler*innen und Kulturschaffende, u.a. durch die Honoraruntergrenze. Dazu ist der Verband in verschiedenen Gremien, wie der »Koalition der Freien Szene« und dem »Rat für die Künste« organisiert. Mit dem EU-geförderten Performing Arts Programm des LAFT Berlin (PAP) können zahlreiche Serviceleistungen für Mitglieder und die gesamte Szene (vor allem auch im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung) angeboten werden, u.a. Beratungen, Workshops, Fachtage, der jährlich stattfindende Branchentreff und vieles mehr. Weitere Projekte des LAFT Berlin sind das »Performing Arts Festival Berlin«, »Berlin Diagonale« und die Raumkoordination der freien darstellenden Künste.

Landesverband freie darstellende Künste Berlin
im Ballhaus Ost · Pappelallee 15
10437 Berlin
Telefon: 030 54 59 16 00
E-Mail: info@laft-berlin.de
Internet: www.laft-berlin.de

Kollaboration als widerständige Praxis – Formen und Ethiken des Zusammenarbeitens

mit Mariella Greil und Martina Ruhsam

Um gegenwärtige Formen der Kollaboration genauer zu betrachten, beginnen Mariella Greil und Martina Ruhsam ihren gemeinsamen Vortrag mit einem Blick in die Geschichte. Bereits in den 60er und 70er Jahren finden sich in der amerikanischen Tanz- und Theaterszene Companies, die innovative Strukturen der künstlerischen Kollaboration erproben. Vor allem Kollektive wie das Judson Dance Theatre, das Kollektiv Grand Union oder The Living Theatre enthierarchisieren zunehmend ihre Arbeitsprozesse. Diese Tendenz prägt den »Postmodern Dance« und seine Suche nach verschiedenen Formen des kollaborativen Zusammenarbeitens zwischen Choreograph*innen und Tänzer*innen.

Gegenwärtig gibt es immer wieder neue Strategien, um Hierarchien aufzubrechen. Im Bereich der Choreographie (im zeitgenössischen Tanz) wäre vor allem die Arbeit mit Scores eine Methode, Aufgabengebiete, Rollenverteilungen und Methoden im Wandel zu halten. Dies sei jedoch nur eine von vielen Formen des kollaborativen Arbeitens. Auf weitere gehen Mariella Greil und Martina Ruhsam zu einem späteren Zeitpunkt des Vortrags ein, erläutern jedoch zunächst den Kontext, in dem künstlerisches Arbeiten heute steht und welche Faktoren diese beeinflussen.
Die gegenwärtigen Arbeitsmodalitäten von Künstler*innen seien oftmals gezwungenermaßen unstrukturiert und in post-fordistische Verhältnisse eingebettet und wären geprägt von unvorhersehbaren Lebensumständen, prekären Arbeitsbedingungen und instabilen politischen Situationen. Eine zunehmende Orientierung am Neoliberalismus verbreite ein Verständnis von der Sozietät des Menschen als »Humankapital«.
Durch die forcierte Individualisierung und Abgrenzung komme es zu starker Konkurrenz, die Person des*r Künstler*in würde zur Marke, die es möglichst rasch zu etablieren gelte. Es gäbe verschiedene choreographische Ansätze, die sich dem entgegenstellten und Bewegungen, die diese destruktiven Auswirkungen des Wettbewerbs aufzulösen oder zu mindern versuchen. Kollaborationen wären eine Möglichkeit, um sowohl in der künstlerischen Gemeinschaft, als auch im sozialen Umfeld diesen Tendenzen entgegenzuwirken.

Um darauf genauer einzugehen, erläutern die Vortragenden zunächst die Unterschiede zwischen kollektiver und kollaborativer Arbeitsweise aus ihrer Perspektive.

Künstlerische Kollektive würden sich demnach vor allem durch die langfristige Bindung oder das kontinuierliche Commitment ihrer Mitglieder auszeichen. Darüber hinaus definierten sich die Mitglieder über ihre Gemeinsamkeiten, weshalb die Suche nach Konsens oftmals zentrales Mittel der Arbeit wird, die allerdings ohnehin auf gemeinsamen sozialen, politischen oder ästhetischen Ideen gründet. Damit werde eine kollektive Identität entwickelt.
Kollaborationen hingegen arbeiteten über die Heterogenität und Differenz und begriffen diese als Chance. Zentrum des Arbeitsprozesses bildete der Umgang mit Dissens und unterschiedlichen Positionen. Kollaborationen konstituierten sich durch eine Pluralität von Stimmen, die nicht nur toleriert, sondern produktiv gemacht würden.
In den meisten Fällen sind Kollaborationen heute zeitlich begrenzt, weshalb oftmals kein »wir« entsteht, sondern die Summe verschiedener »Ich's«. Und dennoch geschieht es, dass alle Kollaborateur*innen von den Kompetenzen der*s jeweils anderen profitieren und sich eine Win-win-situation herstellt. Durch die Prozesse des Überzeugens und Kommunizierens über Dissens geht mit dieser Arbeitsform somit auch eine Entschleunigung der künstlerischen Erarbeitung einher.

Zwei Beispiele für Netzwerke kollaborativen Arbeitens: SPIN und MANYONE

SPIN wurde von den Künstler*innen Hans Bryssinck, Diederik Peeters, Kate McIntosh und Ingrid Vranken gegründet, um als Support- und Research-Plattform Wissen auszutauschen und durch Reflexion auch die Rolle der Kunst in der Gesellschaft und die Arbeitsbedingungen der Künstler*innen zu hinterfragen. Darüber hinaus wird auch die individuelle Autonomie der beteiligten Künstler*innen gefördert.

MANYONE wurde 2013 von den Choreograph*innen Sarah Vanhee, Mette Edvardsen, Alma Söderberg und Juan Dominguez gegründet. MANYONE versteht sich ebenfalls als kollaborative Plattform der involvierten Künstler*innen, die sowohl eigenständige wie auch gemeinsame Projekte realisieren und sich regelmäßig austauschen und gegenseitig unterstützen.

Beispiele künstlerischer Kollaboration

Katrin Deufert und Thomas Plischke (deufert&plischke)
Katrin Deufert und Thomas Plischke haben zwischen 2001 und 2007 eine Methode entwickelt, mit der sie gemeinsam choreographieren und schreiben. Dabei wird Text oder auch Bewegungsmaterial an die Kollaborateur*innen weitergereicht, die es entweder weiter entwickeln oder reinszenieren. Dieser Übertragungsprozess bedingt, dass keiner der Kollaborateur*innen allein die Autorschaft der entstandenen Arbeit beanspruchen kann.

Cooperativa Performativa (2009 -2010 in Rumänien)
Die Choreograph*innen Maria Baroncea, Florin Flueras, Eduard Gabia, Alexandra Pirici und Iuliana Stoianescu begegneten den Anforderungen in der Freien Szene mit der Gründung von »Cooperativa Performativa«, indem sie das Budget für ihr Projekte gemeinsam beschafften, um es dann zu gleichen Teilen aufzuteilen. Sie kollaborierten auf struktureller und auf künstlerischer Ebene, indem jede*r jeweils im gleichen Proberaum ein Solo entwickelte und die Arbeiten sich auf diese Weise gegenseitig beeinflussten. Sie sahen ihre Ideen und Methoden nicht als Privateigentum, sondern als gemeinsame Tools, die wie bei »open source« Angeboten von allen genutzt werden dürfen.

Kollaborateure
»Kollaborateure« wurde 2012 von der Wiener Choreografin Lisa Hinterreithner mit der Idee gegründet, vier ausgewählte Choreograph*innen mit völlig unterschiedlichen Arbeitsmethoden und Ästhetiken zwei Monate lang gemeinsam eine künstlerische Arbeit entwickeln zu lassen. Welche Form der Präsentation entstehen sollte, war dabei völlig offen. Das Resultat war die Per

formance »Kollaborateure / I am part of a strange company«, die 2012 im Tanzquartier Wien uraufgeführt wurde.
Im Laufe der Erarbeitung wurden Regeln, wie die »YES-Regel« etabliert, bei der jeder vorgebrachte Vorschlag ausprobiert werden musste. Zudem wurden Spiele entwickelt, wie etwa das »Gläserrücken«, bei dem verstorbene Künstler*innen nach Arbeitsweisen und Anweisungen befragt wurden und dies aufgezeichnet und später in die Performance eingebaut wurde.

Sweet and Tender Collaborations

»Sweet and Tender Collaborations« ist eine Initiative von 60 Künstler*innen, die sich 2006 beim österreichischen Festival »ImPulstanz« als Stipendiat*innen kennenlernten. Es entstand dabei ein Engagement für künstlerische Kollaboration und Produktion, jedoch ohne vorherige Einigung auf einen künstlerischen Ansatz oder eine Ästhetik. Einige der Künstler*innen schafften für sich einen Raum für das künstlerische Arbeiten, der zugleich auch anderen zur Verfügung stand. Damit wurden Formen des gemeinsamen Arbeitens und Austauschens entwickelt, in denen Differenzen zu Inhalten, Formen, etc. erwartet und als Chance für die Zusammenarbeit genutzt wurden. Es handelte sich um die Praxis des »Sich-zur-Verfügungstellens«, einer intensiven Austauschmöglichkeit von Arbeitsweisen und Erfahrungswerten. Seit 2006 arbeitet Sweet and Tender mit länger- und kurzfristigen Arbeitsperioden zum Teil auch virtuell über alle Kontinente hinweg.

Marielle Greil und Martina Ruhsam schließen ihren Vortrag mit der Zusammenfassung, dass eine kollaborative Arbeitsweise ein Denken erfordert, das sich radikal vom Glauben an das autonome Individuum als höchstes Ziel unterscheidet. Autonom sei, wer mit anderen Menschen, die in der Lage sind, ihre Meinung und Gedanken mitzuteilen, im Austausch ist und in Interaktion mit anderen etwas hervorbringt, das ohne diesen Austausch nicht hätte entstehen können. Kollaboration heißt in diesem Sinne, dass alle sich gegenseitig ermächtigen, etwas hervorzubringen, was keinem einzelnen Individuum zugeschrieben werden kann.

Weitere Informationen finden sich unter:
www.fabricoftrust.wordpress.com
www.spinspin.de
www.manyone.be

Arbeitsforum: Kollaborative Praxis

mit Mariella Greil und Martina Ruhsam

Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe mit Mariella Greil und Martina Ruhsam gehen von den Begrifflichkeiten »Kollaboration« und »Kollektiv« aus, um genauere Kriterien für die unterschiedlichen Arbeitsweisen zusammenzutragen.

Für das Kollektiv sei charakteristisch, so das Forum, dass die Konstituierung oder die Form des Gründungsaktes eine entscheidende Rolle spielt. Davon ausgehend wird das Kollektiv als langfristige und widerstandsfähige, auf Solidarität basierende Arbeitsmethode wahrgenommen. Damit sind die Vorteile dieser Arbeitsstruktur klar aufgezeigt, aber mit dem Begriff »Kollektiv« gehen auch Probleme und Fragen einher. Was bedeutet es, wenn sich ein Kollektiv als solches bezeichnet? Wird damit nur eine bestimmte Arbeitsweise bezeichnet, ein politisches Programm aufgezeigt oder bedeutet es auch, dieses Kollektiv als Label vermarkten zu können? Und was passiert, wenn Kollektive wie große Unternehmen arbeiten? Diese Fragen tauchen im Forum zwar auf, können aber nicht abschließend beantwortet werden.

Kollaboration hingegen wird von den Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe als zeitlich begrenzte und projektbezogene Arbeitsweise beschrieben, die auch den ökonomischen Formen des Neoliberalismus entsprechen und zuarbeiten kann. Diese Form sei aber auch geprägt von Diskurs, Dissens, Reibung und der Pluralität von Ideen und Meinungen.

Das Arbeitsforum kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl kollektive als auch kollaborative Praktiken Strukturen für Akteur*innen der freien darstellenden Künste ermöglichen, mit denen auf die Herausforderungen der Arbeits- und Förderpraxis begegnet werden kann. Außerdem beinhalten beide Arbeitsformen spezifische Formen der Selbstermächtigung und Selbstreflexion, die als grundlegend für die Arbeit in der Freien Szene beschrieben werden.

Praxisbeispiel fabrik Potsdam: Vernetzung – regional/national/international

mit Sabine Chwalisz

Sabine Chwalisz stellt anhand der Entstehung und der Arbeitsweise der fabrik Potsdam Prozesse der Vernetzung und deren Funktionsweisen vor. Entlang der Historie werden dabei die folgenden Ebenen der Vernetzung beleuchtet, die für die Arbeit der fabrik essentiell sind:

- Aktivist*innen
- Künstler*innen
- Politiker*innen, Mitarbeiter*innen in Verwaltungen
- Institute und Stiftungen

Die fabrik wurde 1991 in einem besetzten Haus in der Potsdamer Innenstadt gegründet. Dies bedeutete nach der Wende – als politischem Umbruch – für die Gründungsmitglieder und Künstler*innen vor allem auch einen kreativen Aufbruch. Die Gruppe der Aktivist*innen begann in einer ehemaligen Fabrik – daher rührt der Name – Tanz, Musik, Theater, Konzerte, Fotografie und Ausstellungen zu produzieren und zu präsentieren. Damit schlossen sie eine kulturelle Lücke in der Stadt und gaben unter anderem auch dem zeitgenössischen Tanz eine Plattform sich zu etablieren. Denn zu DDR-Zeiten hatte er kaum Raum sich zu entwickeln, geschweide denn, sich zu etablieren.

Von Anfang an öffentlich gefördert und mit Stiftungen in Kontakt, war die fabrik schnell lokal, regional, international, inhaltlich und politisch gut vernetzt. Bis heute ist ein wichtiger Aspekt der Arbeit der fabrik das zur Verfügung stellen von Ressourcen und damit das Ermöglichen von Kunstproduktionen. Die Arbeit der fabrik sorgte schnell auch für eine gute Vernetzung mit Künstler*innen der Region und darüber hinaus. Durch die ersten »Potsdamer Tanztage« im Gründungsjahr 1991 wurden bald auch internationale Künstler*innen auf die fabrik aufmerksam.
Nach Unruhen und der Räumung des nach wie vor besetzten Hauses im Jahr 1993, zog die fabrik auf das gegenwärtige Gelände in der Schiffbauergasse. Für die öffentliche Wahrnehmung ging damit das Gerücht des Endes der Initiative einher. Dem entgegenzuwirken ging das Team sowohl nationale als auch internationale Kooperationen ein. Und sie erfand die fabrik in den neuen Räumlichkeiten – die fortan aus einem Raum für Proben, Aufführungen, Konzerte, Workshops und einem kleinen Büro bestanden – noch einmal neu.

Mit einem weiteren Umzug 1998 in die Maschinenhalle (die sich ebenfalls auf dem Gelände in der Schiffbauergasse befindet), in der die fabrik auch heute noch beheimatet ist, ging eine weitere Neuorientierung einher. Nunmehr verfügte man über zwei

Tanzstudios, eine Bühne für 99 Zuschauer*innen und das damals noch existierende Fischhaus. Diese neuen Räumlichkeiten, sowie der gesamte Standort wurden von 2004 bis 2005 mit EU-Mitteln saniert. Nach der Neueröffnung konnte die fabrik damit auch Partnerorganisation des Projektes Tanzplan der Kulturstiftung des Bundes (KSB) werden und somit einen weiteren Schwerpunkt ihrer Arbeitsweise ausbauen: das Fördern von (internationalen) Residenzen.
Damit hat die fabrik die drei Säulen weiterentwickelt, auf denen ihre Arbeit bis heute beruht. Zum einen die Recherche und Produktion als »das Schaffen von Kunst«, das zur Verfügung stellen von Ressourcen und das Präsentieren, Teilhaben und Erleben von Tanz in vielfältigen Formaten.

Am Beispiel der fabrik wird gezeigt, dass Vernetzung ein Aspekt ist, der generell zur freien Tanz- und Theaterszene dazugehört. Sofern man sich als Künstler*in, Company oder Institution, darüber im Klaren ist, ob und mit welchem Ziel Kooperationen eingegangen werden, sind die Vorteile klar zu definieren.
Vor allem große Projekte sind erst mit Hilfe von Kooperationen realisierbar, da Aufgaben und Lasten auf mehrere Schultern verteilt werden können. Damit einher geht auch die Sicherheit, dass die Finanzierung – auch wenn Teile der beantragten Förderung nicht bewilligt werden – relativ stabil ist. In der Kooperation mit Stiftungen ist auch die öffentliche Sichtbarkeit und Vermarktung ein wichtiger Punkt, der bei einer Kooperation mit internationalen Partner*innen natürlich auch für die internationale Wahrnehmung gilt.

Bevor man eine Kooperation eingeht, sollte man sich fragen:

- Was möchte ich (lokal, regional, international)?
- Wer ist in diesem Bereich schon als Akteur*in oder Geldgeber*in aktiv?
- Wen kann ich fragen? Wie finde ich Partner*innen?
- Wie lerne ich Partner*innen kennen?
- Passen wir zusammen?
- Was wollen wir (z.B. inhaltlich, strukturell)?
- Wie arbeiten wir?

Wenn all diese Punkte bedacht und besprochen sind und beide Partner*innen zu dem Schluss kommen, dass sie gemeinsam etwas erreichen, was sie alleine nicht realisieren können, dann hat die Kooperation eine Basis,. Dann ist sie auch zukunftsfähig und sowohl lokal, regional als auch international funktionieren.

Weitere Informationen finden sich unter:
www.fabrikpotsdam.de

Arbeitsforum: Vernetzung regional/national/international

mit Sabine Chwalisz

Diese Arbeitsgruppe geht auf die Fragen ein, die Sabine Chwalisz aufgeworfen hat und die hilfreich sein können, um Partner*innen für eine Kooperation zu finden.

- Was ist das Ziel?
- Wer sind die Akteur*innen?
- Wer ist die Zielgruppen?
- Wie sind Partner*innen zu identifizieren?
- Wie sind Inhalte und Ziele zu formulieren?

Von den Praxiserfahrungen der Teilnehmer*innen bei der Suche nach Kooperations-partner*innen ausgehend zeigt sich, dass vor allem zentrale Anlaufstellen wichtig sind, um Kooperationen anzustoßen. Die Suche nach Produktionsleitungen und anderen Akteur*innen, die entscheidend zu den Produktionsprozessen beitragen, ist ein zweiter Aspekt, der diskutiert wird.

Die Teilnehmer*innen des Arbeitsforums gehen darauf ein, dass auch wenn die oben genannten Fragen beantwortet und ein*e Partner*in gefunden ist, in den Planungs- und Arbeitsprozessen weitere Schwierigkeiten auftreten können; so z.B. die Frage nach der Selbstverortung in einem Projekt, in dem man verschiedene Aufgaben und Entscheidungsgewalten inne hat. Solche Rollenkonflikte gelte es vor allem nach außen hin immer wieder transparent zu kommunizieren.
Außerdem wird erläutert wie wichtig die Klärung der Zuständigkeiten und der Funktion der Kooperation für alle Beteiligten ist. Ein kontinuierlicher und transparenter Dialog über Arbeitspro-zesse und damit verbundene Erwartungen wird als sehr hilfreich für gelingende Kooperationen beschrieben. Sabine Chwalisz erläuterte in diesem Zusammenhang die elementare Bedeutung einer Vertrauensbasis zwischen den Partner*innen: die Förderinstitutionen vertrauten darauf, dass ihre Fördergelder sinnvoll eingesetzt werden, die Künstler*innen auf die fabrik, die ihnen eine Basis bietet, indem sie die Künstler*innen einen Raum erschließen lässt, in dem geprobt, vermittelt und präsentiert werden kann und die fabrik darauf, dass die Partnerschaften kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Wie wir arbeiten – interdisziplinär – kollektiv – effektiv?!

mit Jörg Albrecht und Steffen Klewar

In ihrer Lecture Performance stellen Jörg Albrecht und Steffen Klewar ihr Künstlerkollektiv »copy & waste« und dessen Arbeitsweise vor.

Teils noch im Studium, realisierten sie bereits vor 10 Jahren ihre erste Arbeit »Wir Kinder vom Hauptbahnhof (Lehrter Bahnhof)« gemeinsam mit Studierenden, einem Musiker und einem bildenden Künstler. Schon in dieser Arbeit kristallisierte sich die Herangehensweise und Art der Ausarbeitung ihrer Themen heraus, die bis in die Gegenwart ihre Produktionen bestimmen. Ausgehend von Orten und den vorhandenen Architekturen, werden diese mit fiktiven korrespondierenden Stoffen angereichert. So realisierten sie seither mit ihrem Kollektiv, das heute neben Albrecht und Klewar aus einem Videokünstler, Musiker*innen und einer Bühnenbildnerin besteht, Performances zu verschiedenen Themen und Berliner Orten, wie dem Ernst-Reuter-Platz, Gropiusstadt oder einen mehrsprachigen Audiowalk am Kottbusser Tor. Ihre Bandbreite reicht vom Sprechtheater, Video- und Audioparcours, dem Kreieren intermedialer Räume, über einen Film und eine Webserie bis hin zu mehrsprachigen Abenden, etwa in Zusammenarbeit mit dem Berlin English Theatre. Vor allem in ihren Arbeiten im Stadtraum gehe es für sie immer darum, welches die theatralen oder performativen Aspekte dieser Orte seien. Dies gelte es dann in den Performances herauszuarbeiten. »Copy & waste« arbeiten in Berlin, entwickelten aber auch Projekte für und in Chemnitz, Leipzig und Frankfurt(Oder).

Möglich werden diese Performances durch eine kollektive Arbeitsweise, die von einer klaren Arbeitsteilung geprägt ist. Jörg Albrecht und Steffen Klewar beschreiben das Herangehen an eine Produktion so, dass sich nach der Antragstellung das gesamte Kollektiv trifft und durch gemeinsames Lesen, Sichten, Recherchieren, unter anderem das Konzept von Raum und Ästhetik erarbeitet. Im Anschluss daran arbeitet jedes Kollektivmitglied fachspezifisch an seinem Aufgabenbereich. Dies sehen »copy & waste« nicht nur als große Chance, da jede*r Meister*in des eigenen Faches sei; dadurch entstünde vielmehr innerhalb des Kollektivs eine große Sicherheit, da durch das Vertrauen auf die Kompetenzen des*r Einzelnen auch gegebenenfalls die Grenzen des Möglichen aufgezeigt würden.

Neben ihrer aktuellen Arbeit »Gewonnene Illusionen«, die sie als durch den Fonds »Doppelpass« der Kulturstiftung des Bundes (KSB) gefördertes Projekt am Schauspiel Leipzig realisiert haben, stellen sie bei ON THE ROAD in Potsdam auch ihre Performance »Who ya gonna call Schlossbusters?« vor, die als Themenpark im Ballhaus Ost in Berlin zu erleben war. Gegenstand der Arbeit war der Wiederaufbau des Berliner Stadtschlosses.

Die damit wiedererweckten Geister kombinierten »copy & waste« mit anderen ihnen bekannten Geisterjägern, den Ghostbusters. Daraus entstand eine interaktive Installation, in der sich das Publikum frei durch das Ballhaus bewegen und immer wieder neue Aktionen entdecken konnte.

Weitere Informationen finden sich unter:
www.copyandwaste.de

Arbeitsforum: Potenziale kollektiven künstlerischen Schaffens, Umgang mit Spezialisierungen

mit Jörg Albrecht und Steffen Klewar

Dieses Arbeitsforum schließt an die Lecture Performance von »copy & waste« an und geht vertiefend auf die kollektiven Arbeitsprozesse der Company ein.

Ausgangpunkt der Diskussion stellen Fragen nach Produktionszusammenhängen und der Organisation von Arbeitsabläufen dar. Es wird deutlich, dass gerade in der kulturpolitischen Debatte immer wieder vernachlässigt wird, dass hinter Künstler*innen sowohl Spielstätten als auch Produktionsleiter*innen stehen, die gewissen Arbeitsweisen erst möglich machen.

Als wesentliche Kernthemen des Arbeitsforums kristallisieren sich die Definition des Begriffes »Verantwortlichkeiten« in Abgrenzung zu »Hierarchien« sowie der Umgang mit Honorarzahlungen heraus. Verschiedene Möglichkeiten wie die Festlegung eines Stunden- oder Wochensatzes für bestimmte Produktionsphasen, eine Honorarzahlung zu gleichen Teilen an alle Mitglieder des Kollektivs oder die Abstufung des Honorars nach Qualifizierung oder Arbeitsaufwand werden diskutiert. Es wird deutlich, dass Kollektive sehr spezifische Lösungen erarbeiten und dabei oftmals gewohnt sind, frühzeitig und konstruktiv über Arbeits- und Honorarstrukturen nachzudenken und diese ihren spezifischen Anforderungen entsprechend zu gestalten.
An dieser Stelle der Diskussion wird schnell deutlich, dass dieses Thema bereits zu Beginn der Zusammenarbeit verhandelt werden sollte, um daraus resultierende Streitigkeiten zu vermeiden. Es zeigt sich jedoch auch, dass die Entspanntheit im Umgang mit den Honorarfestlegungen sehr von der Höhe der Förderung abhängig ist. Was passiert in dieser Hinsicht zum Beispiel, wenn wichtige Förderungen wie Basis- oder Konzeptförderung wegbrechen? In diesem Falle könnten auch das Eingehen von Kollaborationen, wie im Vortrag von Mariella Greil und Martina Ruhsam dargestellt, eine Lösung sein. Zudem können für Produktionen, die an verschiedenen Gastspielorten und in verschiedenen Bundesländern aufgeführt werden, auch Mittel in den entsprechenden Bundesländern und bei anderen Förderinstitutionen beantragt werden. Diese Art der Fördermittelakquise kann zudem mit internationalen Partner*innen angedacht werden.

»Copy & waste« sind mit ihrer letzten Produktion auch über die Kulturstiftung des Bundes (KSB) aus dem Fonds »Doppelpass« gefördert worden. Dabei ergeben sich allerdings viele Besonderheiten für die Zusammenarbeit von Companies und Häusern. Je nachdem ob ein Haus oder die Company den Förderantrag stellt, hat dieser Partner auch die Finanzhoheit

in der Produktion, was Verhandlungssicherheit für schwierige Situationen mit sich bringen kann.
Für den Fall, dass nicht die Company, sondern ein Haus den Antrag stellt, kann es zudem entscheidend sein, dass dieser Impuls von der Leitung des Hauses ausgeht , da hiermit erfahrungsgemäß eine größere Akzeptanz des gesamten Haus von Idee und Produktion steht.
Dies kann sich entscheidend auf die Zusammenarbeit für alle Beteiligten auswirken Zusammenfassend ist sich das Forum einig, dass der Fonds »Doppelpass« keine Kooperation auf Augenhöhe ermöglicht, aber zumindest eine Annäherung der verschiedenen Arbeitsweisen und Welten befördern kann.

Best Practice International am Beispiel Arts Center CAMPO:

Arbeiten im Spannungsfeld von Recherche, Produktion, Präsentation und Touring

mit Kristof Blom

Kristof Blom stellt das Arts Center CAMPO in Gent und dessen Vernetzung und Arbeitsweise vor. Es ging 2008 aus der Produktionsstruktur Victoria hervor und wurde durch eine Fusion von zwei Spielorten gegründet. Gegenwärtig betreibt das Arts Center drei Spielstätten. Prägend für CAMPO ist seine besondere Arbeitsweise, die sich auf vier Säulen gründet.

- CAMPO bietet Residenzen für Student*innen und dem Haus bereits bekannte Künstler*innen an.
- Als Spielstätte werden an den drei Spielorten regelmäßig Produktionen präsentiert.
- Im Bereich Produktion wählt CAMPO Künstler*innen aus, begleitet sie von der Antragtellung bis zur Präsentation beim Produktionsprozess und sorgt für den entsprechenden Wissenstransfer.
- Um die Förderung auch nachhaltig zu gestalten, organisiert CAMPO postproduktiv das Touren der Produktionen. Dazu steht das Arts Center auch international in Kontakt mit deutschen Spielstätten und Produktionshäusern, wie dem Berliner HAU, dem Künstlerhaus Mousonturm in Frankfurt am Main, den Münchner Kammerspielen oder Kampnagel Hamburg, um nur einige zu nennen.

Das Begleiten der Künstler*innen auf den Wegen durch die verschiedenen Phasen des Produktionsprozesses sorgt für eine gute nationale, wie auch internationale Vernetzung der ausgewählten Künstler*innen und Companies, die diese vier Säulen auch mehrfach durchlaufen können. Sobald sie sich jedoch ein eigenes Netzwerk aufgebaut haben und in der Szene etabliert sind, werden sie aus diesem qualitativen Mentoring-Programm von Campo verabschiedet.

Das jährliche Festival MAYDAY MAYDAY bietet jungen Künstler*innen und Student*innen eine Plattform ihre Arbeiten zu präsentieren und potentielle Partner*innen zu finden. Im Umkehrschluss dient es dazu, dass CAMPO neue vielversprechende Talente entdeckt.
Als Best Practice vorgestellt, wird diskutiert, in wie weit dieses Modell in die deutschen Verhältnisse zu übertragen ist. Renommierte deutsche Produktionshäuser schauen auf dieses Beispiel, erkennen den Bedarf auch im eigenen Land und übernehmen für sich einzelne Aspekte dieser Arbeitsweise und des Mentorings.

Weitere Informationen finden sich unter:
www.campo.nu/en

Konfliktmanagement

mit Anke Kautz

Diese Zusammenfassung gibt einen groben Überblick über den ganztägigen Workshop, der neben den hier aufgeführten theoretischen Informationen sehr viele praktische Übungen enthielt.
Zu Beginn dies Workshops erläutert Anke Kautz drei Konfliktarten.

Soziale Konflikte
zeichnen sich durch die Unvereinbarkeit von Denken, Fühlen und Handeln von Menschen und Gruppen aus, was mindestens eine Partei als Beeinträchtigung erlebt. Zum Beispiel:
- Wertekonflikte (Lösungsansatz: gemeinsamen übergeordneten Wert finden)
- Beziehungskonflikte (Lösungsansatz: Selbstreflexion, Vorurteile überprüfen)
- Beurteilungskonflikte (Lösungsansatz: Informationen sammeln)

Innere Konflikte
beschreiben unterschiedliche Impulse innerhalb der eigenen Person. Zum Beispiel:
- Rollenkonflikte (Lösungsansatz: Klarheit der Rolle herstellen, Transparenz; Ambiguitätstoleranz: Fähigkeit, Widersprüche zu ertragen)

Strukturelle Konflikte
werden durch Abläufe in Organisationen und Institutionen ausgelöst. Zum Beispiel:
- Verteilungskonflikte (Lösungsansatz: Ressourcen gut verteilen, Bedürfnisse beachten

Konflikte entwickeln eine Dynamik. Diese hat Friedrich Glasl in seinen 9 Eskalationsstufen dargestellt.
Wenn der Konflikt innerhalb dieser ersten drei Stadien gelöst werden kann, ist für beide Konfliktparteien noch eine Win-win-Situation möglich.

1. Verhärtung	2. Debatte	3. Taten
Meinungen prallen aufeinander	schwarz-weiß Denken	vollendete Tatsachen schaffen
angespannte Stimmung	verbale Gewalt, Beschimpfungen	Einstellung: Reden hilft nicht mehr

4. Suche nach Verbündeten	5. Gesichtsverlust	6. Drohstrategie
»Gerüchteküche«	direkte, öffentliche Angriffe	gegenseitige Drohungen
den anderen schlecht machen	körperliche Gewalt	Androhen von Rache

Bei einer Lösung innerhalb der Stadien vier bis sechs kann nur noch eine Partei als »Sieger« hervorgehen.

7. Begrenzte Vernichtungsschläge	8. Zersplitterung	9. Gemeinsam in den Abgrund
Denken in Dingkategorien	Versuch den Gegner zu isolieren	totale Konfrontation
Gegner werden menschliche Eigenschaften abgesprochen	Versuch gegnerische Gruppe zu unterwandern	eigener Untergang wird in Kauf genommen

Bei diesen letzten drei Stadien gibt es keine Sieger mehr; beide Parteien können nur noch verlieren

Konflikte sind zirkuläre Vorgänge, die in vier Abschnitte unterteilt und an jedem dieser Punkte gelöst werden können. Es beginnt mit der Irritation oder Frustration über einen Zustand (Punkt 1), das durch eine verzerrte Wahrnehmung (Punkt 2) und später durch das Suchen von Verbündeten (Punkt 3) verstärkt wird und in Empathieverlust gegenüber den Beteiligten und der Ausgangssituation mündet (Punkt 4).
Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, könnte bereits am Ausgangspunkt die Irritation zum Ausdruck gebracht werden, ohne dass andere verletzt werden. Im zweiten Punkt hilft es, die eigene Wahrnehmung zu überprüfen, da die Erkenntnis, dass es sich nicht um objektive Realität handelt, bereits den sich aufbauenden Konflikt aufheben kann. Die soziale Ansteckung die mit dem dritten Punkt benannt ist, wird durch das Reden mit, statt übereinander gelöst und der Empathieverlust kann vor allem durch das Erkennen des jeweils eigenen Anteils an der Situation behoben werden.

Im Folgenden präsentiert die Referentin die »Vier Seiten einer Nachricht« von Friedemann Schulz von Thun, was den Teilnehmer*innen verdeutlicht, dass innerhalb einer Nachricht viele verschiedene Aussagen stecken. Sowohl Sender*in als auch Empfänger*in sind vor allem für jeweils eine der vier Seiten besonders empfänglich.

Bei den »Vier Seiten« handelt es sich um:
Sache: enthält die reine Sachinformation der Aussage
Selbstaussage: sagt etwas über eigene Situation und Gefühlslage aus
Beziehung: sagt etwas über die Beziehung zum*r Empfänger*in aus
Appel: beinhaltet einen (Handlungs-)Auftrag für den Empfänger*in

Viele Missverständnisse sind darin begründet, dass der/die Empfänger*in zu wissen glaubt, was das Gegenüber sagen will. Die Richtigkeit dieser Einschätzung hängt zwar auch davon ab, wie gut man diese Person kennt, vor allem aber auch davon, welche Seite des Modells bei dem/der Empfänger*in besonders gut ausgeprägt ist.
Nicht nur das Senden, sondern auch das Empfangen von Botschaften spielt eine bedeutsame Rolle für gute und konfliktarme Kommunikation.

Zum Abschluss des Workshops wurden Möglichkeiten gewaltfreier Kommunikation beleuchtet, »Aktives Zuhören« ist dabei eine Methode, das Verständnis zu verbessern und dem/der Sender*in das Interesse an den Aussagen vermitteln.
»Aktives Zuhören« beginnt schon mit Herstellung des Blickkontaktes und gelegentlichem Nicken. Mit dem Paraphrasieren einzelner Aussagen überprüft der/die Empfänger*in das korrekte Verständnis und kann somit auf einer dritten Ebene die Gefühle des Gegenübers verstehen und sich bisweilen sogar in ihn oder sie hineinversetzen.
»Aktives Zuhören« ist auch in Situationen hilfreich, in denen Feedback gegeben wird, was als letztes Thema des Workshops behandelt wird. Einige wenige Anregungen, die hier gegeben werden, könnten bereits dafür sorgen, gutes und vor allem hilfreiches Feedback zu geben. Zum einen sollte zuerst erfragt werden, ob das Feedback überhaupt erwünscht ist, dies jedoch möglichst zeitnah nach schwierigen Situationen oder Meinungsverschiedenheiten. Die Schilderung konkreter Situationen und die Vermeidung von verallgemeinernden Phrasen, machen die Aussagen stichhaltig. Die Formulierung, wie die Situation wünschenswerter Weise hätte verlaufen können, gibt darüber hinaus auch eine Empfehlung für künftiges Handeln.
Der/die Feedback-Empfänger*in sollte in dieser Situation unbedingt auf Rechtfertigungen verzichten und die vorgebrachten Punkte für sich stehen und wirken lassen.

Anke Kautz sensibilisiert die Teilnehmer*innen des Workshops dafür, dass Konflikte schon in frühen Stadien gelöst werden können, indem sie ein Bewusstsein dafür schafft, die Stadien eines Konfliktes einzuschätzen und auf der richtigen Ebene eine Lösung zu finden.

Weitere Informationen finden sich unter:
www.anke-kautz.de

Führen ohne Hierarchie: Grundlage der Verbands- und Gremienarbeit

mit Dr. Neela Enke

Als Einleitung des Workshops zum lateralen Führen, präsentiert Neela Enke den Anwesenden verschiedene Definitionen von Führung und lässt die darin enthaltenen Punkte diskutieren. Eine dieser Definitionen ist:

»Führung ist eine durch Interaktion vermittelte Ausrichtung des Handelns von Individuen und Gruppen auf die Verwirklichung vorgegebener Ziele; beinhaltet asymmetrische soziale Beziehungen der Über- und Unterordnung. Führung wird allg. als psychologische und soziale Fähigkeit einer Person im Umgang mit Menschen betrachtet.«[1]

Die vorgestellten Definitionen stellen deutlich heraus, dass eine gute Kommunikation die Grundlage guter Führung ist. Die zentrale Frage besteht allerdings darin, wann jemand als Führungsperson wahrgenommen wird und unter welchen Umständen man dieser Person zu folgen beginnt.
Dabei lässt sich Führung in drei verschiedene Typen unterteilen. So kann eine Gruppe gemeinsam alle Entscheidungen treffen und die Führungskraft eher eine koordinierende Funktion ausüben. Bei einer zweiten Methode legt eine Gruppe vorab Parameter fest, anhand derer sie entscheidet. Und in der dritten Option entscheidet die Führungsperson allmächtig und selbst.

Die Form des »lateralen« Führens wird verstanden als eine Führung ohne formale Befugnis. Diese Form baut auf gegenseitiges Vertrauen und eine gute Kommunikation über die zu erreichenden Ziele, wie auch das Vorgehen, um diese zu erreichen auf. Damit einher geht allerdings auch, dass die Führungsposition eine Form von Macht gegenüber anderen hat, was sich durch eine besondere Expertise, Erfahrung oder Informationen, über die (bisher) nur diese Person verfügt, legitimieren kann.
Geltungsräume für die Führungsperson sind gute Kommunikation und das Geben von positivem, wie auch kritischem Feedback, um Konflikte zu lösen.
Transparenz mittels deutlicher Formulierungen über Machbarkeiten, zeitliche Engpässe etc. sind hilfreich, um Konflikten vorzubeugen. Damit werden Rollen, Abläufe und Mandate für Aufgaben leichter verteilt, was im optimalen Falle im Vorfeld geschieht. Entscheidend ist hier, präzise Anweisungen zu geben und sich das Verständnis dieser auch rückversichern zu lassen.
Die Rollenverteilungen z.B. innerhalb eines Vereines sollten nach einem gewissen Zeitraum

1 Maier, G. W. & Bartscher, T. (2013). Stichwort: Führung. In Gabler Verlag (Hrsg.), Gabler Wirt-schaftslexikon. http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/78154/fuehrung-v6.html. (Letzter Zugriff: 30.10.2017).

noch einmal als Entwicklungsschleife in Augenschein genommen werden, um zu eruieren, ob das System der Rollen- und Funktionsverteilung für alle Beteiligten funktioniert.

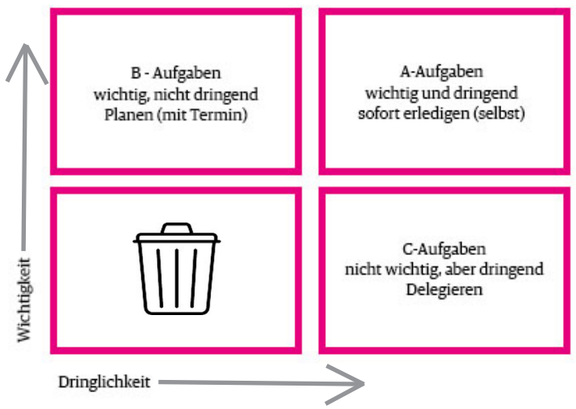
Anhand des Beispiels einer Logofindung erproben die Teilnehmer*innen ein Vorgehen zur Findung einer inhaltlichen Entscheidung. Wie geht man an eine Entscheidungsfindung in einem Verein heran? Wer muss informiert werden und wer darf die finale Entscheidung treffen?

Das Prinzip des systemischen Konsensierens wird dabei als eine Methode vorgestellt, gemeinsam Lösungen für Fragen zu finden, die nicht einfach mit »ja« oder »nein« zu beantworten sind. Zu Beginn gilt es die zu lösende Frage und ihr Entscheidungsgremium zu bestimmen (z.B. der Vorstand oder die Mitglieder fällen die Entscheidungen). Die tatsächliche Entscheidung wird dann über den geringsten Widerstand ermittelt. Das bedeutet, dass jede Person, die als entscheidungsbefugt bestimmt wurde, Widerstandspunkte für die einzelnen Vorschläge vergeben kann. Die Skala reicht dabei von 0 = »damit kann ich gut leben«, bis 10 = »das kommt für mich absolut nicht in Frage«. Am Ende wird ausgezählt und die Option mit dem geringsten Widerstand zur finalen Entscheidung bestimmt. Der Vorteil dieser Methode ist, dass man sich auf den kleinsten gemeinsamen Nenner einigt.
Bei der Suche nach der optimalen Entscheidung findet sich schwerer ein Konsens, da es immer noch bessere Angebote gibt oder geben könnte. Zudem spricht für das systemische Konsensieren auch, dass Entscheidungen gleichwertig von allen beteiligten Personen getroffen werden, unabhängig von ihren jeweiligen argumentativen Stärken. Mit diesem Verfahren wird somit nicht die beste, sondern die »möglichste« Lösung gefunden.

Am Beispiel des praktischen Vereinslebens werden von den Teilnehmer*innen verschiedene Rollen und die ihnen entsprechenden Kompetenzen aufgelistet. Diese müssen stetig mit Kapazitäten und dem Aufzeigen der eigenen Grenzen hantieren. Eine Hilfe für ein effektiveres Arbeiten und besseres Führen – vom Reagieren hin zum Agieren – kann dabei das Eisenhower-Modell sein, das Neela Enke in diesem Zusammenhang vorstellt.

In diesem Modell werden mit einer Wichtigkeits- und Zeitachse vier Felder aufgeteilt, in denen zu erledigende Aufgaben einsortiert werden können.
Aufgaben, die demnach weder wichtig noch dringlich sind, werden sofort sinnbildlich in den Papierkorb gelegt. Aufgaben, die hingegen dringlich, aber nicht wichtig sind, sollten sofort erledigt oder delegiert werden. Wichtige und nicht dringliche Aufgaben, sind langfristige Projekte und Ziele. Dringliche und wichtige Aufgaben sollten hingegen selbst und sofort erledigt werden. Das Problem ist oftmals der Irrtum, sich ausschließlich im »dringlich wichtigem Feld« zu befinden. Das Delegieren von Aufgaben (sofern dies möglich ist) entspannt die Arbeitsweise und macht sie wesentlich effizienter.

Das Eisenhower-Prinzip



Im Verein bauen Geschäftsstelle und Vorstand dabei auf die Unterstützung der Mitglieder. Das Engagement einer Mitgliedschaft kann jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Anhand dieses Beispiels werden Möglichkeiten der Motivation erörtert.
Vor jeder Motivation steht die Frage, welches Ziel dadurch erreicht werden soll und welche Anreize dafür geschaffen werden müssen. Die zu Motivierenden können in drei Gruppen eingeteilt werden:
Zunächst gibt es die Gruppe der wenig Motivierten. In einem Verein könnten dies eine Art »Nut-zungsmitglieder« sein, das bedeutet, sie sind wenig bis gar nicht engagiert, bezahlen aber ihre Beiträge. Wenn an diese Gruppe hohe Erwartungen oder Aufgaben herangetragen werden, kann dies schnell zur Überforderung führen. Daher ist es wichtig, diese Mitglieder dazu zu bringen, die Beiträge pünktlich zu zahlen und dies entsprechend anzuerkennen.
Die zweite Gruppe sind die mittelmäßig Motivierten. Diese Mitglieder engagieren sich bereits und ihre Arbeitsqualität muss durch Wertschätzung erhalten werden. Hilfreich kann es dabei sein, um besondere Kenntnissen einzelner Mitglieder zu wissen und diese gezielt anzufragen und einzubeziehen.
Die dritte Gruppe der stark Motivierten zeichnet sich durch ein großes Engagement aus, das gestärkt und gepflegt werden will. Diese Gruppe ist zumeist frustriert darüber, dass sich nicht alle Mitglieder gleich intensiv einbringen. Hier gilt es, Toleranzgrenzen auszuweiten und zu erläutern, dass dies nicht von allen Mitgliedern – aus diversen Gründen – gleichermaßen leistbar ist.
Die Aufgabe der Führungsposition besteht vor allem darin, sich dieser unterschiedlichen Motivationsgruppen bewusst zu sein und Aufgaben realistisch zu verteilen. Hilfreich kann dabei auch sein, auf die Funktionsweisen der Vereinsorganisation und -praxis hinzuweisen, um zu stärkerer Teilnahme zu bewegen (z.B. wenn es um Wahlen in Funktionen geht).
Zudem sollte beachtet werden, dass sowohl ehrenamtliche, als auch hauptamtliche Mitarbeiter*innen immer über Wertschätzung motiviert werden können. Der Zugang zur Motivation der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen kann über ihre professionelle Rolle führen, beim Ehrenamt ist vor allem die Wertschätzung der Arbeit ein großer Motivationsfaktor (was natürlich auch für hauptamtliche Mitarbeiter*innen gilt). Die Wertschätzung kann außerdem durch den Vorstand etabliert werden.

Bedeutsam für den Erhalt und den Aufbau von Motivation ist es auch, dass Feedback gegeben wird. Im Kontext der lateralen Führung wird Feedback gegeben um Verhaltensänderungen oder Verhaltensstärkung im Hinblick auf die vorgegebenen Ziele herbeizuführen. Die entscheidenden Fragen sind demnach: Welches Ziel will ich erreichen? Was war bisher gut und was konkret sollte anders laufen?
Kontraproduktiv sind in diesem Austausch Verallgemeinerungen und Worte wie »nie« oder »immer«. Zudem hilft es ausgewählte und sehr konkrete Beispiele zeitnah anzuführen. Rückfragen, wie: »Wie ist es Dir damit gegangen?« und das Aufzeigen, was das Verhalten z.B. für den Verein für Auswirkungen hat, können dafür sorgen, dass schnell eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann. Auch hier gilt, dass eine gute Kommunikation und Transparenz im Hinblick auf Kapazitäten für beide Seiten das Verhandeln und Zusammenarbeiten erleichtert.

Weitere Informationen finden sich unter:
www.scienza-berlin.de

Gebt mir Geld! Projektfinanzierung und Antragstellung in den darstellenden Künsten

mit Karin Kirchhoff

Der Workshop mit Karin Kirchhoff lieferte einen Überblick über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für die Arbeit in den freien darstellenden Künsten.

Zunächst erläuterte Karin Kirchhoff die verschiedenen Fördermöglichkeiten von Seiten der Kommunen, der Länder und des Bundes. Sowohl auf Seite der Städte als auch von den Bundesländern gibt es verschiedene Förderinstrumente, die der BFDK in der Studie »Aktuelle Förderstrukturen der freien darstellenden Künste« aufgelistet hat. Auf Bundesebene kann man beim Fonds Darstellende Künste, der Kulturstiftung des Bundes (KSB) und dem Nationalen Performance Netzwerk (NPN) Gelder beantragen.

Als weitere Möglichkeiten der Mittelakquise wurden Crowdfunding, Sponsoring, Spenden, Stiftungen (öffentlich, private, Wirtschaft) und das Initiieren von Koproduktionen erläutert, wobei auch darauf eingegangen wurde, welche Förderungen miteinander kombiniert werden können und welche nicht.

Der Hauptteil des Workshops widmete sich den Themen Koproduktion und Antragstellung.

In Bezug auf die Antragstellung wurde die Wichtigkeit einer prägnanten Kurzbeschreibung und ein schlüssiger Aufbau entlang der W-Fragen dargelegt. Wichtige Hinweise zu inhaltlichen Schwerpunkten liefern in der Regel die Förderrichtlinien und Informationsblätter der Förderinstitutionen. Außerdem kann es hilfreich sein, Antragstexte von Außenstehenden lesen zu lassen, um zu überprüfen, welche Informationen sich tatsächlich vermitteln und ob der Text ausreichend neugierig auf das geplante Projekt macht.
Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Antragstellung ist ein gut strukturierter Kosten- und Finanzierungsplan, der aufbauend auf die Projektbeschreibung die einzelnen Kostenstellen (inklusive Gebühren und Abgaben wie KSK) aufschlüsselt. Daran schließt sich eine Aufstellung an, wo die benötigten Mittel eingeworben bzw. beantragt werden (anhand der möglichen Finanzquellen, s.o.). Wichtig dabei ist auch der Unterschied zwischen Fehlbedarfs- und Festbetragsfinanzierung: Im Gegensatz zur Fehlbedarfsfinanzierung wird bei der Festbetragsfinanzierung eine feste Summe gewährt, die nach Bewilligung nicht mit zusätzlich erwirtschafteten Einnahmen gegengerechnet wird.
Bei einer Koproduktion mit einer Spielstätte empfiehlt sich zur Antragstellung eine genaue Absprache zwischen Gruppe/Künstler*in und Spielstätte, wer welche Leistungen übernimmt und finanziert (Räume, Technik, Personal, Öffentlichkeitsarbeit etc.), damit der Kostenplan entsprechend aufgestellt werden kann.

Im Rahmen des Workshops wurde die Honoraruntergrenze vorgestellt und darauf eingegangen, dass es sich bei dieser Empfehlung um eine Untergrenze handelt. Realistische Honorare können und sollten in vielen Fällen über dieser Mindestsumme liegen. Sofern die Fördersumme der jeweiligen Förderinstitution entsprechende Honorarzahlungen nicht ermöglicht, kann es – nach Rücksprache mit den Sachbearbeiter*innen – ratsam sein, zwei Finanzpläne einzureichen: den angepassten und einen realen, so dass auf Seiten der Fördermittelverteiler und der Politik der tatsächliche Bedarf sichtbar wird.

Die Workshopteilnehmer*innen erarbeiteten außerdem eine Checkliste für die Antragstellung, die neben einer rechtzeitig eingeholten Spielstättenbescheinigung und oder einem Letter of Intent der Koproduzenten und den oben beschrieben Unterlagen auch aussagekräftiges Material über die bisherige Arbeit enthalten sollte.
Weitere Themen des Workshops waren KSK-Abgabe und Ausländersteuer.

Weiterführende Literatur zu dieser Thematik (Auswahl):
Kuntz, Stefan (2017[11]): Survival Kit. Für Künstlerinnen und Publizisten, Werkzeug für die tägliche und nicht-alltägliche Bürokratie.
Das Buch (oder die digitale Fassung) ist ausschließlich direkt über den Autor Stefan Kuntz zu beziehen unter: info@kuenstlerrat.de
Bestellformular auf: www.kuenstlerrat.de/survival.html

Ross, Ina (2014[2]): Wie überlebe ich als Künstler. Eine Werkzeugkiste für alle, die sich selbst vermarkten wollen. Bielefeld: transcrip Verlag.

Doppelpass Plus – ein Strukturförderfonds der Kulturstiftung des Bundes (KSB)

mit Dr. Sebastian Brünger

Die Kulturstiftung des Bundes (KSB) hat schon früher verschiedene strukturbildende Projektförderprogramme aufgesetzt, wie die für Stadt- und Staatstheater konzipierten Fonds »Heimspiel« und »Wanderlust« zu nennen.
Um die unterschiedlichen Arbeitsweisen und -strukturen von Stadt- bzw. Staatstheatern und Freier Szene stärker in Kontakt zu bringen, wurde 2012 das Programm »Doppelpass« initiiert. Dabei sollen freie Gruppen und feste Häuser über einen bestimmten Zeitraum neue Formate erarbeiten und können für diesen Experimentierraum Förderung aus dem Fonds beantragen.
Seit 2017 ist das Programm als »Doppelpass Plus« neu aufgesetzt worden. Die geförderten Kooperationen müssen seitdem aus zwei Häusern und einer freien Gruppe bestehen. Eines der Häuser muss dabei ein Stadttheater mit festem Ensemble und Repertoirebetrieb sein, wohingegen das andere Haus ein Stadt-, Privattheater oder Produktionshaus im In- oder Ausland sein kann. Entscheidend ist nur, dass es über professionelle, den Erfordernissen des Produktionsprozesses entsprechende Strukturen verfügt.
Der Förderzeitraum für die bewilligten Projekte beläuft sich auf max. 34 Monate. Nach dem Antragstermin im November beginnt bei Bewilligung die praktische Zusammenarbeit ab März des Folgejahres. Projekte, die also zum November 2018 ihre Anträge einreichen, können bei Bewilligung ihre Arbeiten im Zeitraum von März 2019 bis Dezember 2021 realisieren.
Innerhalb des Programmes soll an jedem involvierten Haus eine Produktion entstehen, die dort aufgeführt wird und dann ebenfalls am anderen Haus gezeigt wird. Damit wird nicht nur ein Aus-tausch der Produktionen gefördert, sondern vielmehr rückt auch der Aspekt der Tourfähigkeit in den Fokus des Produzierens. Ziel ist es, die jeweiligen Arbeiten auch über die Förderung hinaus spiel- und tourfähig zu halten. Aus diesem Grunde kann mit »Doppeplpass Plus« nicht nur ein Produktionsetat von bis zu 180.000€, sondern auch ein Gastspieletat von bis zu 60.000€ pro Partnerschaft beantragt werden, um die entstandenen Arbeiten auch an anderen Orten als den unmittelbaren Partnerhäusern zu präsentieren.
Somit kann ein Projekt, das einen »Doppelpass Plus«-Antrag stellt, einen Förderetat von bis zu 240.000€ bewilligt bekommen. Entscheidend ist, dass die Partnerhäuser zusammen mindestens 10% des gesamten Produktionsetats kofinanzieren müssen. Bei den genannten Summen handelt es sich um die Maximalbeträge. Partnerschaften können auch kleinere Beträge beantragen und diese Förderung kann – von weiteren Bundesförderungen abgesehen – auch mit anderen Förderungen kombiniert werden.

Weitere Informationen finden sich unter:
www.kulturstiftung-des-bundes.de/sites/KSB/img/doppelpass/20170912_Foerdergrundsaetze_DOPplus.pdf

Feedback zu ersten Ausgabe von »ON THE ROAD«

Zum Abschluss hier einige Eindrücke der Teilnehmer*innen zur ersten Ausgabe von »ON THE ROAD« in Potsdam:

»Ich fand den Mix an Menschen sehr spannend und dass man sich auf verschiedensten Ebenen austauschen konnte.«

»Ihr habt tolle Expert*innen reingeholt. Die fachliche Kompetenz in informeller Atmosphäre war super.«

»Es hat sich ein Netzt aufgetan, dass das Gefühl von Sicherheit entstehen lässt.«

»Ich gehe sehr motiviert nach Hause.«

»Mir ist klar geworden, dass ich mich viel gezielter vernetzen muss.«

»ON THE ROAD ermöglicht durch die Überregionalität einen Konkurrenzfreien Raum.«

»Ich habe jetzt einen Koffer voll Handwerkszeug, den kann ich mit nach Hause nehmen.«

© Susanne Richmann

Jörg Albrecht studierte Komparatistik, Geschichte und Germanistik in Wien und Bochum. Neben seinen Romanen veröffentlichte er zahlreiche Hörspiele und Theaterstücke. Gemeinsam mit Steffen Klewar gründete er 2007 das Theaterkollektiv copy & waste.

Kristof Blom arbeitete nach seinem Studium der Performing Arts an der Universität in Gent bis 2001 freischhaffend als Dramaturg für verschiedene Companies und Künstler*innen (u.a. Toneelhuis Antwerpen, Victoria, Het Paleis). Zwischen 2001 und 2007 war er verantwortlich für die internationalen Kooperationen des Produktionshauses Victoria. 2008 beteiligte er sich am Aufbau von CAMPO, einem neuen Kunstzentrum in Gent, das als Präsentations-, Recherche- und Produktionsplattform dient. Seit 2011 ist er der künstlerische Leiter von CAMPO.

© Justine Boutens

© Candy Welz

Dr. Sebastian Brünger, geb. 1979, hat Betriebswirtschaftslehre und Politikwissenschaft in Mannheim und Baltimore studiert. 2016 promovierte er an der Humboldt-Universität zu Berlin über den Umgang deutscher Konzerne mit ihrer NS-Vergangenheit. Von 2005 bis 2015 arbeitete er als Dramaturg im Theaterkollektiv Rimini Protokoll und recherchierte Themen und Personen für Projekte wie »Wallenstein«, »Karl Marx: Das Kapital«, »Hauptversammlung« oder »50 Aktenkilometer«. Seit 2016 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Kulturstiftung des Bundes (KSB) und leitet das Förderprogramm »Doppelpass – Fonds für Kooperationen im Theater«.

Sabine Chwalisz arbeitete nach Abschluss des Psychologiestudiums an der FU Berlin und nach der Tanzausbildung in Berlin als freie Tänzerin, Choreographin und Pädagogin, als Produktionsleitung und beim Rundfunk. Sie ist seit 1992 Mitglied der Leitung der fabrik Potsdam, hier u.a. als Choreographin und Tänzerin, Kuratorin und Organisatorin tätig und für die Konzeption und Entwicklung von Projekten der Kulturellen Bildung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene verantwortlich. Sie ist seit mehreren Jahren im Vorstand des Landesverbandes Freier Theater Brandenburg. Ihre Schwerpunkte hier sind die Kommunikation mit politischen Akteur*innen und der Verwaltung und die Entwicklung und Sicherung verbindlicher Strukturen für freie Kulturschaffende.

© Lucian Spatarin

© Julia Schmidt

Dr. Neela Enke arbeitet als Trainerin mit den Schwerpunkten Konflikt- und Diversitymanagement sowie Karriereentwicklung im Bereich Hochschule und Forschung. Als zertifizierte Coach und ausgebildete Mediatorin begleitet sie Menschen, Teams und Organisationen bei der konstruktiven Lösung von Konflikten. Sie hat sich in den Bereichen interkulturelle Kompetenz, Diversity Management und systemische Strukturaufstellungen fortgebildet, ist Vorstandsmitglied des Coachingnetz Wissenschaft e.V. sowie des Fachverbands für gender_diversity-kompetente Bildung und Beratung e.V. Sie engagiert sich aktiv im Bundesverband MEDIATION e.V. Sie hat Biologie studiert und an der Freien Universität Berlin promoviert. Sie hat an verschiedenen Hochschulen und Forschungsinstitutionen in Deutschland und im europäischen Ausland gearbeitet sowie Forschungsprojekte auf europäischer Ebene koordiniert und geleitet. Sie führt Trainings, Mediationen und Beratungen in deutscher und englischer Sprache durch.

Sabine Gehm ist seit 2004 künstlerische Leiterin des Festivals TANZ Bremen. Gemeinsam mit Katharina von Wilcke leitete sie die Tanzkongresse 2006, 2009, 2013 und 2016. Die frei arbeitende Kuratorin und Kulturmanagerin ist seit 2015 Vorsitzende des Kuratoriums beim Fonds Darstellende Künste, war Mentorin beim Performing Arts Programm und verantwortete verschiedene internationale Austauschprojekte. Von 2001 bis 2005 koordinierte sie das internationale Performing Arts Netzwerk Junge Hunde und war von 1994 bis 2001 als Dramaturgin und Leiterin verschiedener Festivals (u.a. Junge Hunde, Independance Days, Tanzplattform Deutschland 2000) bei Kampnagel Hamburg. Davor arbeitete sie nach ihrem Studium der Kulturwissenschaften als Organisationsleiterin beim Internationalen Sommertheater Festival Hamburg.

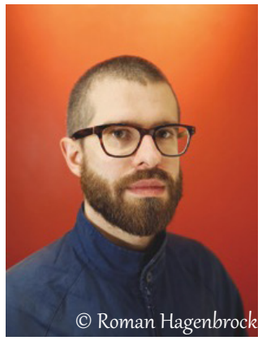
© privat

Mariella Greil studierte am European Dance Development Center an der Hogeschool voor de Kunsten Arnhem, der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und ist aktuell Doktorandin (bei Prof. Adrian Heathfield) an der Roehampton University, London. Sie war Associate Researcher »Performance Matters« in London und Senior Editor des e-journal »activate«. Sie performte in Arbeiten u.a. von Boris Charmatz, Barbara Kraus, LIGNA, Jan Machachek, Doris Stelzer, Meg Stuart, vielen Kollaborationen und eigenen Arbeiten. Seit 2006 ist sie aktiv in der Künstler*innen-Initiative »Sweet and Tender Collaborations« und erforscht Formen der Kollaboration sowie Ethiken der Zusammengehörigkeit und des Mitseins. Mariella Greil hat künstlerisch-inhaltlich gemeinsam mit Vera Sander die Konzeptentwicklung der Biennale Tanzausbildung 2016 übernommen. Sie ist Mitherausgeberin von »(per)forming feedback«, 2016 und »Choreographic Figures: Deviations from the Line«, 2017.

Anke Kautz ist Mediatorin, Coach und Trainerin. Außerdem ist sie seit mehr als 20 Jahren als Radiojournalistin tätig. Sie bietet Workshops zu verschiedenen Themen an, u.a. Kommunikation, Konfliktmanagement und Teamarbeit. Als Mediatorin vermittelt sie bei Konflikten in Teams, in Familien und in Paarbeziehungen. Darüber hinaus coacht sie Menschen bei Veränderungsprozessen im Job, Herausforderungen durch neue Aufgaben wie Führungspositionen und in Konfliktsituationen. Teams begleitet sie mit Hilfe von Supervision bei der Optimierung ihrer Arbeitsprozesse.

Karin Kirchhoff war nach ihrem geisteswissenschaftlichen Studium als freie Produktionsleiterin in Berlin tätig und arbeitete für zahlreiche Institutionen und Künstler*innen, u.a. Berliner Festspiele, Sophiensæle, Tanzfabrik Berlin, Sasha Waltz & Guests, Jo Fabian, Rubato, Anna Huber, Canan Erek und unitedOFFproductions. Im Tanzbüro Berlin war sie von 2005 bis 2008 für die Verbesserung der Infrastruktur für Tanz in Berlin zuständig. Seit 2009 kuratiert sie das jährlich stattfindende internationale Festival »Tanz! Heilbronn«. Sie unterrichtet zudem als Gastdozentin Networking, Finanz- und Projektmanagement, z.B. am Berliner »Hochschulübergreifenden Zentrum Tanz« (HZT) für das Berliner Career College der Universität der Künste (UdK) sowie an der Bundesakademie für Kulturelle Bildung in Wolfenbüttel. Seit 2017 ist sie Mentorin im TANDEM Programm des Tanzbüro Berlin zur Weiterbildung junger Produktionsleiter*innen. Sie ist Vorstandsmitglied in der Dramaturgischen Gesellschaft.

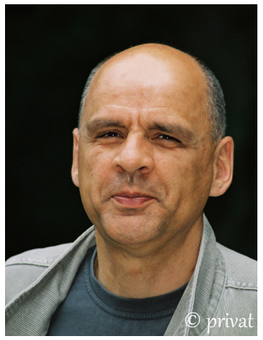
Felix Koch wurde 1985 in Stralsund geboren, studierte Sozial-/Kulturanthropologie und Geschichte in Berlin und arbeitet seit Juni 2016 im Performing Arts Programm des LAFT Berlin für den Bereich Distribution & Marketing. Er ist als Musiker und Performer in der Freien Szene Berlins aktiv, u.a. ist er Gründungsmitglied des Musiktheaterkollektivs Kilofon.



Steffen Klewar, Regisseur, studierte Komparatistik und Theaterwissenschaften in Bochum und anschließend Schauspiel an der Universität der Künste (UdK) Berlin. Zusammen mit dem Autor Jörg Albrecht gründete er 2007 das Theaterkollektiv copy & waste, mit dem er als Regisseur und künstlerischer Leiter seither zahlreiche Projekte realisierte. Inszenierungen u.a. am Maxim Gorki Theater Berlin, Schauspiel Leipzig, Hebbel am Ufer HAU Berlin, Theater Chemnitz, Theater Oberhausen, Ringlokschuppen Mülheim, Steirischer Herbst Graz, Sophiensaele Berlin, Favoriten Festival, Ballhaus Ost, und anderen Häusern. Zudem ist Steffen Klewar regelmäßig als Dozent für Schauspiel an der Hochschule für Musik und Theater Rostock tätig, wirkte als Schauspieler bei zahlreichen Theater- und Filmproduktionen mit und arbeitete als Sprecher u.a. für den Bayerischen Rundfunk, Deutschlandradio und den rbb.

Anne-Cathrin Lessel, studierte Theaterwissenschaft, Psychologie und Kulturwissenschaften an der Universität Leipzig. Seit ihrer Studienzeit leitet sie das künstlerische Nachwuchsprogramm »Werkstatt« am LOFFT in Leipzig und ist als Produktionsleiterin für die Programmauswahl, Organisation der Projekte und zusammen mit der Geschäftsführung für die Fördermittelakquise verantwortlich. Darüber hinaus ist sie seit 2009 im Vorstand und im künstlerischen Beirat des LOFFT. Bis 2011 arbeitete sie unter anderem freischaffend in Projekten mit Kindern und Jugendlichen (u.a. Theater an der Parkaue Berlin). Seit vier Jahren ist sie Vorstandsmitglied und seit 2015 stellvertretende Vorsitzende des Bundesverbandes Freie Darstellende Künste.

Frank Reich wurde 1958 in Potsdam geboren. Seit 1981 spielt er als Puppenspieler – später aber auch als Schauspieler – in verschiedenen Potsdamer Projekten. Von 1985 - 1987 absolvierte er am Zentralhaus für Kulturarbeit in Leipzig den Studiengang »Leiter eines Volkskunstkollektives« im Puppenspiel.
Von 1993 - 1998 war er für die fabrik Potsdam in der Öffentlichkeitsarbeit und als Spielstättenleiter tätig. Seit 1998 ist er Geschäftsführer des Landesverbandes Freier Theater Brandenburg.


© privat

© Vlado Repnik

Martina Ruhsam ist seit Mai 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Masterstudiengang »Choreographie und Performance« am Institut für Angewandte Theaterwissenschaft in Gießen und arbeitet an ihrer Dissertation bei Prof. Dr. Bojana Kunst. Sie studierte Movement Studies and Performance an der Anton-Bruckner-Privatuniversität in Linz und Theater-, Film- und Medienwissenschaft an der Universität Wien. Von 2006 bis 2016 realisierte sie zahlreiche Performances, Interventionen, künstlerische Kollaborationen (v.a. mit Vlado G. Repnik) und transdisziplinäre Projekte (u.a. am Tanzquartier Wien, Wiener Festwochen, Museum für Angewandte Kunst Wien). Von 2008 bis 2009 arbeitete sie im Theoriebereich des Tanzquartier Wien. 2011 erschien ihre Monografie »Kollaborative Praxis: Choreographie«. Von 2006 bis 2010 war sie Redaktionsmitglied von »Internetmagazin für Tanz, Choreografie und Performance«. Seit 2012 ist sie Redaktionsmitglied von »Maska. Performing Arts Journal«.

IMPRESSUM
Bundesverband Freie Darstellende Künste e.V.
Kunstquartier Bethanien
Mariannenplatz 2
10997 Berlin
030. 20 21 59 99 0
030. 20 21 59 99 5
post@darstellende-kuenste.de
www.darstellende-kuenste.de

Geschäftsführung: Stephan Behrmann, Anne Schneider
Texte und Gestaltung: Anne John

Berlin, Dezember 2017

ON THE ROAD wird gefördert durch

Die Beauftragte der Bundesregierung
für Kultur und Medien

www.kulturstaatsministerin.de