

# Übersicht über Förderungen von Diversität im Kulturbereich

Inez Boogaarts

KuPoGe-Webtalk Oktober 2020

A red speech bubble graphic with a white outline, containing the text 'Wo fängt man an?'. The bubble has a tail pointing downwards and to the right.

Wo fängt man  
an?

**Finanzielle Fördermöglichkeiten  
&  
andere Förderstrukturen/ Maßnahmen  
im Kontext “Diversität”**

A red speech bubble graphic with a white outline, containing the text 'Vielfältige Perspektive'. The bubble has a tail pointing downwards and to the right.

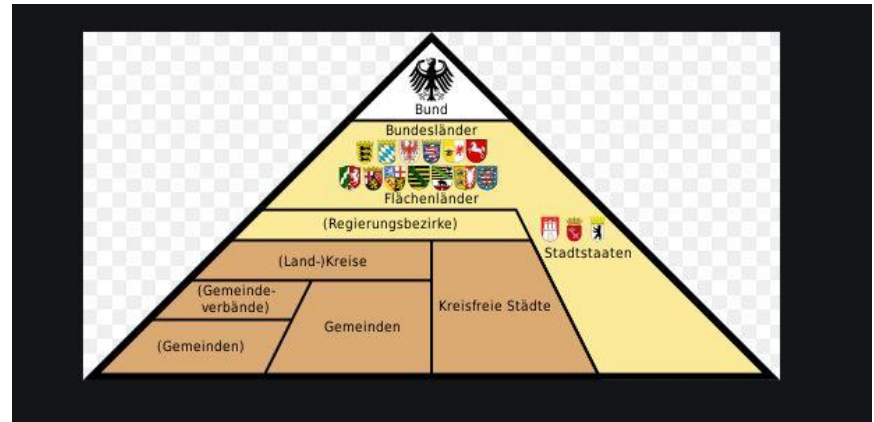
## Vielfältige Perspektive

- Themen/ Bereichen
- Stadt/ Land/ Regionen / Bund
- Sparten/ Ressorts
- Öffentlich oder Privat?

# Was ist "Diversitätsförderung"?

- Interkultur, Transkultur, Hybride Kultur
- Interkulturelle Kooperation/Dialog
- Integration, Migration
- Flüchtlinge/ Geflüchteten
- Soziokultur
- Neue Stadtgesellschaft, Dritte Orte
  
- Inklusion, Behinderung
- Frauen, Gender, Alter, LGBTQIA
- Anti-Diskriminierung, Anti-Rassismus, Intersektionalität
  
- Kulturelle Bildung, Teilhabe, Vermittlungsarbeit, Outreach
- Audience Development, Community Building

Stadt/ Land/  
Regionen/ Bund





Stadt/ Land/  
Regionen/ Bund

- **Stadt/ Kommunen:** Projektmittel und persönliches Engagement
- **Land und Regionen:** Projektmittel  
zB “KÜNSTE IM INTERKULTURELLEN DIALOG”  
NRW/ Ruhrgebiet, Berlin, Hamburg, Baden-Württemberg
- **Bund:**  
Kulturstiftung des Bundes: u. a. 360 Grad  
Fonds Soziokultur

## Sparten/ Ressorts

- Bibliotheken
  - Museen (Provenienz, Kolonialismus)
  - Theater & Tanz („Hybride Kunst“)
  - Musik (“Weltmusik”, Musikschulen)
  - Bildende Kunst
  - Literatur
  - Film, Medien
  - Architektur, Design, Kreative Industrie
- 
- feste Strukturen (Häuser, Orchester)
  - freie Szene
  - Projektförderung (zB Landesbüros)
  - Kulturelle Bildung, Teilhabe, Vermittlung

# Öffentlich oder Privat?

- MitOst
- European Cultural Foundation
  
- Bertelsmann Stiftung
- PwC-Stiftung
- Robert Bosch
- Siemens
- Stiftung Commerzbank



Angebote zur  
diversitätsorientierte  
Organisationsentwicklung

## **Plattform/ Dienstleistungsstelle/ Kompetenzzentrum /Impulsgeber/ Wissensplattform**

- ❑ **Bund:** KiWIT (*Bundesakademie Wolfenbüttel, NeMO, Haus der Kulturen der Welt, Netzwerk junge ohren und Stiftung Genshagen*)
- ❑ **Land/Regional:** u. a. Diversity.ARTS.Culture, InterkulturRuhr, W3. Neu: Kompetenzzentrum Baden-Württemberg (ZAK NRW)
- ❑ **Kommunen:** Diversitätsbeauftragte auf kommunaler Ebene (Neuss, Köln etc)
- ❑ **Institutionell:** 360 Grad-Agenten/ Agentinnen

# Förderformaten/ Maßnahmen

## **Diversitätsorientierte Nachwuchsförderung und Personalgewinnung im Kunst- und Kulturbereich**

Erfahrungen der Stiftung Genshagen  
und ein Leitfaden für Kulturinstitutionen

Diversity  
Management  
=  
Change  
Management

- **Programm und Programmentwicklung**
- **Publikum & Audience Development**
- **Personalgewinnung & Governance**
- **Kommunikation (intern, extern)**
- **Partnerschaften**
- **Haltung und Organisationskultur**

## Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität

- (kollegiale) Beratung, Wissensaustausch
- Bestandsaufnahmen
- Weiterbildung/ Workshops/ Trainings (Anti-Bias, Sensibilisierung, Anti-Diskriminierung, Anti-Rassismus),
- Cultural Leadershipworkshops
- Vernetzungsformate
- Expertenpool (Jurys, Gremien)/ Charta der Vielfalt
- Nachwuchsförderung, Mentorenprogramme
- Preisen

Reicht das?  
Bedarfe?

- Neue Methoden und Praxen ausprobieren und evaluieren
- Neue Zielgruppen, neue Bedarfe
- Ausschlüsse benennen (institutionell Rassismus)
- Aushalten & aushandeln
- Zeit (langsame, komplizierte Prozesse)
- Überzeugungsarbeit leisten
  - > Änderung tut weh

2020

- #BLM
- Kolonialismus
- Corona

„Im Umgang mit Barrieren und Widerständen stellen wir fest, dass es sinnvoll ist, sowohl auf langfristige Ideen- und Strategieentwicklung als auch auf « Quick Wins » zu setzen.“

## Dos and Don'ts

- + Chancen der Vielfalt entdecken – im Sinne von Diversitätsorientierung als Zukunftsfähigkeit.
  - + Vielfältige Ressourcen anerkennen und wertschätzen.
  - + Diversitätsbewusstsein als Qualität: Relevante Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen und Führungsebene nicht als restriktive Maßnahmen konzipieren, sondern als Mehrwert und Qualitätsmerkmal der Institution.
  - + Ein diversitätssensibler Öffnungsprozess ist kein endliches Vorhaben, sondern erfordert Flexibilität und ein Bewusstsein für sich regelmäßig wandelnde gesellschaftliche Strukturen.
  - + Mit dem Machbaren beginnen, den roten Faden im Kopf behalten und Quick-Wins schnell umsetzen.
  - + Vorbildfunktion übernehmen: Wer sich selbst zu mehr Vielfalt verpflichtet, gibt damit ein klares gesamtgesellschaftliches Signal – und liefert anderen Ideen und Inspirationen (aushalten, aushandeln, weitermachen).
  - + Von außen nach innen denken.
- Stichwort Projektitis: Diversifizierungsprozesse werden in Einzelprojekte ausgelagert; die Regelstrukturen als solche bleiben inklusive vorhandener Zugangsbarrieren erhalten; Partnerschaften führen nur zu punktuellen, zeitlich begrenzten Öffnungen.
  - Expertise wird lediglich als «Meinung von außen» behandelt und nicht in die eigene Institution implementiert.
  - Das Thema Diversität wird auf Einzelpersonen «abgeschoben», die für zuständig erklärt werden, und nicht gemeinschaftlich getragen und gestaltet.
  - Einzelne Mitarbeiter\*innen werden aufgrund Ethnie oder Herkunft zum/zur (alleinigen) Verantwortlichen für diversitätssensible Öffnungsprozesse gemacht, ohne dass ihre Kompetenzen unabhängig von Gruppenzuschreibungen anerkannt und genutzt werden (Tokenism).
  - Der Prozess wird nicht nachhaltig aufgesetzt; Ergebnisse – positive wie negative – werden nicht festgehalten, bewertet und für weitere Entwicklungsschritte genutzt.
  - Fehlendes Durchhaltevermögen: Wird das gewünschte Ergebnis kurzfristig nicht erreicht, werden (strukturelle) Veränderungen wieder zurückgefahren, anstatt den Prozess weiterzuentwickeln.

# Haltung, Haltung, Haltung

« Irritieren. Inspirieren. Mobilisieren »

## Was fehlt?

Förderung und Fördermaßnahmen:

- Nicht nur Bottom-Up aber auch Top-Down
- Lobby-Arbeit und Agenda Setting
- Ausschlüsse benennen (institutionell Rassismus)
- Langfristige Ideen- und Strategieentwicklung/Gesamtkonzept/Kulturentwicklungsprozesse (Kulturpolitik und Institutionen)
- Selbstverpflichtung und Quoten
- Institutionelle Förderung und Prozessförderung



Miriam Camara - Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Museum und Veränderung – geht das?



 Verborgen  
70 weergaven



Zum nachlesen

**Vielfalt im Blick.** Die Bestandsaufnahme zur Diversität an den Kultureinrichtungen NRWs, Zukunftsakademie NRW. [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3\\_Publikationen/2019/2019\\_07/zak\\_nrw\\_vielfalt\\_im\\_blick.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2019/2019_07/zak_nrw_vielfalt_im_blick.pdf)

**Jazz it up. Diversitätssensible Kulturelle Bildung gemeinsam umsetzen.** Ein Leitfaden für Schulen und Kulturinstitutionen, entwickelt in der Begleitung des Projekts „Jazz Factory“ an der Philharmonie Essen. ZAK NRW, Bochum. [https://www.kiwit.org/media/material-downloads/zak\\_nrw\\_jazz\\_factory\\_version\\_ab\\_2020.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/zak_nrw_jazz_factory_version_ab_2020.pdf)

**Workbook. “Jetzt, Change, Grow, Impulse”.** Arbeitskompendium der Zukunftsakademie NRW 2013 - 2019 mit einer Projektübersicht sowie Methoden, Impulsen und Handlungsempfehlungen (Abschlusspublikation der Zukunftsakademie NRW Oktober 2019, [https://www.kiwit.org/media/material-downloads/zak\\_book\\_gesamt\\_web\\_kurz.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/zak_book_gesamt_web_kurz.pdf))

**Materialien:** Hier finden Sie nützliche Handreichungen, Dokumente und Links: kiwit  
<https://www.kiwit.org/wissen/materialien/materialien.html>

Danke!

- Inez Boogaarts
- [inezboog@xs4all.nl](mailto:inezboog@xs4all.nl) /  
boogaarts@poetry.nl
- [www.poetry.nl](http://www.poetry.nl)