

Unsichtig, solidarisch, transparent

Erste Transparenz wird hergestellt: Das "fair" im Namen sei ein Fehler gewesen, weil es einen rassistischen Gebrauchshintergrund habe.

"Deshalb momentan das etwas unbeholfene Sternchen"

"Fehler"/Lernprozesse eingestehen finde ich wichtig

und sympathisch. Erster Punkt fürs Orgateam.

Als Gedankenspiel wird heute ein Gesellschaftsspiel entwickelt. Spielziel: ein Team macht auf dem Brett einen Weg, der ein paar Tücken des Produktionsprozesses schon vorwegnehmen könnte.

Wir werden in Gruppen eingeteilt. Los geht's.

SPARRING

Ein Mensch in der Gruppe ist hier als Experte, er hat offenbar Erfahrung in dem, was die anderen suchen.

Er erzählt von vergangenen und aktuellen Projekten, der Fokus liegt auf Diversität.

Dieses "die Bubble Sprengen", von dem alle sprechen, sei ihm gelungen, indem er seinen Produktionsprozess mehrsprachig gestaltet habe.

Ein Projekt zu Afrofuturismus imaginierte Zukünfte mit überwindener postkolonialer Struktur - und schaffte das schon im Probenprozess nicht. Er erklärt es aber nicht für gescheitert, denn:

"Das Aushandeln von verschiedenen
ZUKÜNFTEN

war immer Teil des Produktionsprozesses."



jetzt kommt zum ersten Mal die Gruppe zum Zug:

DIVERSITÄT

Ich weiss, dass ich Menschen ihre Positionierungen grösstenteils nicht ansehen kann, sondern nur projiziere. Trotzdem kann ich nicht umhin zu denken: Diese Gruppe will sich über Diversität unterhalten? Ein paar unterschiedliche Erfahrungshorizonte werden hoffentlich trotzdem dabei sein.



„Erfahrung und Ausbildung als Ausschlusskriterien zu setzen durch schlägt Diversität, weil beides Strukturell verwehrt wird.“

Es wird die Schwierigkeit festgestellt, überhaupt neue Leute zu finden. Als mögliche Lösung wird eine verstärkte Zusammenarbeit von verschiedenen Netzwerken vorgeschlagen.



„Ich oute mich jetzt:
Ich arbeite seit drei Jahren mit einer Person über 60, das bin ich.“

So, aber jetzt geht's wirklich um's Spiel:

1. SPIELVORBEREITUNG

(weiter kommen wir heute nicht, so viel kann ich schon verraten)

POSITIONSKARTEN

Im Spiel sollen Positionskarten existieren, die Auskunft darüber geben, wer die jeweiligen Personen sind und welche Positionen sie im Team haben.

Die Gruppe soll sich zuerst die eigene Position überlegen aufgrund von Fragen wie:

- Hast du immer dieselbe Position im Team?
- Wie hat sich die Suche nach Teammitgliedern gestaltet?
- Wie wichtig war der eigene familiäre Background für die Arbeit?

Besonders der familiäre Background wirft Fragen auf – was heisst denn das, der "familiäre Background"? Die Frage bleibt unbeantwortet, stattdessen gibt es eine Diskussion darüber, ob denn das, was ich mitbringe oder das, was ich entdecken will eine grössere Rolle spielen.

Ich frage mich, ob der familiäre Background (warum eigentlich Englisch?) wirklich der zentrale Punkt ist. Wir sprechen viel über "Positionierung" und "Background", während ich denke, dass die meisten hier in der Sitzung gelandet sind, weil sie etwas Künstlerisches studiert und Kontakte von da mitgenommen haben. Ich frage mich, ob über die Verärgernisse von "Positionierungen" wirklich die relevanten Informationen für die Positionskarten gesammelt werden.

Eine Teilnehmerin sagt bezüglich ihrer letzten Produktion, in der sie gleichzeitig Dramaturgin und Produktionsleiterin war:



"Beide Hüte anzuhaben ist anstrengend."

SKILLSKARTEN

Die nächsten Karten sollen Fertigkeiten, auch verdeckte, aufzeigen, die Teammitglieder mitbringen.

Wir sammeln in der Gruppe:



"Ich bringe Mandarinen mit und kann Menschen nervös machen."

gesammelte Skills:

an Pausen denken

Texte kürzen

Gedanken
von anderen
ordnen

trouble-shooter
mehrsprachig

geduld

Humor

Familienperspektive
einbringen

Szenisches im Sinne der
gewählten Ästhetik weiterdenken

Sturheit

Raum geben

Aufwärmen für
Stimme & Körper
anleiten

Fehler zugeben

Die Vor- und Nachteile davon, Fähigkeiten gleich zu Beginn einer Produktion offenzulegen, werden diskutiert. Was passiert, wenn gleich am ersten Tag der Produktion die Frage nach Skills gestellt wird?



"Ich finde es heikel im Sinn von: Alles was Sie sagen kann gegen Sie verwendet werden."



"Vielleicht würde besser die Frage danach gestellt, was die Teammitglieder brauchen, um in einem Raum zu arbeiten."



"Evaluation und Dokumentation beginnen mit dem Projektstart."

Mir fällt auf, dass sich alle Mühe geben, korrekt zu gendern. Zum Teil kopiert's ein bisschen, ein generisches Maskulinum wird im Anschluss an den Satz hastig mit einem -innen Pendant ergänzt. Ich bilde mir ein, dass dabei ein nervöser Blick kurz auf mich fällt, Zoom als Format lässt aber keine weiteren Nachforschungen zu. Im Allgemeinen fällt mir auf, wie sorgfältig in der Gruppe mit Worten umgegangen wird.

TEAMKARTE

Bei der Teamkarte dreht sich alles darum, wie gearbeitet wird. Von der Moderation gibts nen kleinen Input zu möglichen Arbeitsweisen:

- kollektiv
- kollaborativ (Regie besetzt, aber alle entwickeln mit)
- klassisches Regiemodell
- kollektiv mit ausgelagerten Positionen
- andere

Die Mehrheit der Gruppe arbeitet am häufigsten mit kollaborativen Ansätzen, wobei betont wird, dass die ja auch in kollektivere oder regiezentrierte Modelle münden können.



"Einmal rutschte ein Projekt immer weiter in ein Regiemodell, weil sich Wissensstände unterscheiden. Kollektives Arbeiten kann nicht erzwungen werden."



"In der Regieposition bin ich die Person mit dem meisten Wissen - aber ich kann damit auch Räume schaffen, in denen Expertisen viel Platz bekommen."



"Es ist gerade für kleine Produktionen unter Zeitdruck schwierig, kollektives Arbeiten bis zum Schluss durchzuführen. Ich habe lange in Kollektiven gearbeitet und es ist ... ja ... mit allem..."

Mir fällt auf, dass die Teilnehmer:innen in der Diskussion sich unterschiedlich häufig melden und unterschiedlich lange sprechen. Es gibt kein einheitliches Mittel, sich zu Wort zu melden - manche sprechen einfach, andere lassen sich von der Moderation aufrufen. Ich lobe mir heimlich die Organisationsstruktur in Diskussionen mit Occupy-Handzeichen und frage mich, ob die Gruppe ihre eigene Arbeitsweise wohl auch noch thematisieren wird.

Als nächstes wird

TRANSPARENZ thematisiert

Transparent sein zu müssen und Verantwortung zu tragen für Informationsflüsse kann auch eine Belastung sein. Die Frage nach einer guten Balance wird in den Raum gestellt.



"Ich tendiere dazu, alle über alles zu informieren - aber merke selber, dass ich froh bin, nicht immer alles wissen zu müssen."



"Wenn wir Transparenz sorgfältig leben wollen, braucht das Energie, Zeit, Ressourcen. Das ist häufig ein Stolperstein."



"Transparenz ist ein grosser Mehraufwand. Ist auch immer die Frage, ob das geleistet werden kann."

...

Jetzt habe ich etwas gesagt, was gerade gesagt wurde."

Ich bin beeindruckt von der unmittelbaren Selbstreflexion bezüglich dominanter Diskussionsstrategien. Sehr angenehm.



"Ich arbeite gerne mit Beschlussprotokollen, damit alle nachlesen können, was entschieden wurde und warum."



"Ich kläre immer zu Beginn die Erwartungen an die Rollen. Dann wissen alle, wo sie ansetzen und sich einbringen können."

Die Moderation der Gesamtgruppe macht vom autoritären Aufbau von Zoom Gebrauch und ketapultiert uns alle innerhalb von 60 Sekunden zurück ins Plenum.

Zur Nachbesprechung sagt jede Person,

"in der nächsten Produktion werde ich ...

... Reflexionsprozesse ritualisieren und terminlich festlegen."

... regelmässig mit dem Team essen."

... jedes Mal laut sagen, wenn ich etwas gut finde."

... Erwartungen an Rollen gemeinsam genauer klären."

... sehr aktiv meine Freizeit gestalten."

... Mandarinen mitbringen."