THEATER & DIVERSITÄT

Diversitäts-orientierte Organisationsentwicklung

Fokus: Anti-rassistische und Rassismus-kritische Diversitätsarbeit im Theater

Yuvviki Dioh, Diversity Agent @Schauspielhaus Zürich

Inhalt

- Verständnis-Ansätze von Diversität am SHZ
- Fokus: Rassismus-kritische Diversitätsarbeit im Theaterkontext
- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung am SHZ
- Herausforderungen
- Abschliessende Frage- & Diskussionsrunde

«DIVERSITÄT»

Ansätze / Begriffsverständnisse

Diversität, Inklusion, Gleichstellung, Zugehörigkeit

SHZ Ansatz

Im Rahmen des SHZ Kompass erarbeitet

- Diversität = Repräsentation von Differenz basierend auf *race*, class, gender, soziale Herkunft/soziale Stellung, mentale & physische Fähigkeiten, etc.
- Inklusion = Marginalisierte Stimmen, Perspektiven, Menschen strukturell in die Institution einbetten
- Gleichstellung = Zugang erhöhen, Barrieren abbauen, Diskriminierung bekämpfen
- Zugehörigkeit = Institutionen/Organisationen sicher(er) für (marginalisierte) Menschen machen

Diversität? Ja, aber warum?

- → Regelmässige Auseinandersetzung mit dieser Fragestellung
- → Intendanz, Dramaturgie, Diversitätsagentin
- → Diese Verständnisansätze informieren unsere Strategien & Massnahmen

Diversitäts-verständnis	Grund-orientierung	Perspektive	Fokus	Ziel
Homogenität	Diversitäts-resistent	Diversität als Gefahr	Homogenes Ideal als Majorität	Homogenen Status quo verteidigen
Fairness & Anti-diskriminierung	Moralisch – ethisch-orientiert	Diversität als Problem	Benachteiligte Minorität	Gleich-behandlung Majorität & Minorität
Marktzutritt & Legitimität	Ökonomisch-ergebnis-orientiert	Diversität als Wettbewerbs-vorteil	Markt und Wettbewerb	Zugang zu neuen Märkten
Lernen & Effektivität	Ressourcen-orientiert	Diversität als Ressource	Personelle Ressourcen	Nutzen von Diversitäts-potenzialen
Verantwortung & Sensibilität	Strategisch-gesellschafts-orientiert	Diversität als strategischer Umweltfaktor	Gesellschaft	Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Quelle: Schulz, André (2009): Strategisches Diversitätsmanagement

FOKUS: ANTI-RASSISTISCHE & RASSISMUS-KRITISCHE DIVERSITÄTS-ARBEIT

Definitionen, Verständnisse, Dynamiken, Wirkmechanismen

Definitionen

Rassismus

Struktureller Rassismus ist ein gesellschaftliches System von Diskursen, Handlungsmaximen und Normvorstellungen, die aus historisch gewachsenen Herrschaftsformen hervorgehen und tendenziell bestehende Ungleichheitsverhältnisse von rassifizierten Gruppen reproduzieren. Rassistische Diskriminierung setzt keine explizit rassistische Ideologie oder Absicht einer Person oder Institution voraus und fokussiert daher weniger auf eine vermeintliche Täterschaft als auf die Folgen für die direkt betroffenen Personen.

Grundlagenstudie Rassismus SFM

Zentrale Begriffe

Begriff	Erläuterung dazu
rassifizierte Person	Person mit gesellschaftlicher Rassismuserfahrung
nicht-rassifizierte Person	Personen ohne gesellschaftliche Rassismuserfahrung
Person of Color	Personen mit Rassismuserfahrung
Schwarze Person	Personen mit Rassismuserfahrung of african descent
BIPoC [bi-poc]	Black, Indigenous, Person of Color
PoC [pi-o-si]	Person of Color
weisse Person	Personen ohne Rassismuserfahrung
race	bezieht sich auf die historische und aktuelle Wirkmacht der Rassialiserung von Menschen

Quelle: Rassismus ver.w.orten Workshop, Rahel El-Maawi

Formen von Rassismus (CH-Kontext)

Kategorie	'oben'	'unten'	Diskriminierende Auswirkung
Rassifizierte Herkunft	Globaler Norden	Globaler Süden	Xenophobie, Rassismus
Rassifizierte Merkmale	weiss	BIPOC	Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus....
Rassifizierte Religion	Christlich	Nicht-christlich, muslimisch, jüdisch	Anti-Semitismus, Anti-Muslimischer R.,...
Ausbildung	Uni, Gymnasium	Keine Ausbildung, Lehrabschluss	Klassismus, gesell. Ausschluss....

NOTE: Diskriminierung funktioniert mehrdimensional. D.h. Rassismus kreuzt sich meist mit weiteren Diskriminierungsformen wie z.B.: Sexismus, Klassismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus, etc....

Konsequenzen für Betroffene

- Wenig bis keine gesellschaftliche, politische, kulturelle Teilhabe
- Wenig bis keine gesellschaftliche, politische, kulturelle Repräsentanz
- Verlust von Handlungsmacht
- Wenig bis keine gesellschaftliche, politische, kulturelle Sicherheit
- .....

DIVERSITÄTSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Ein Einblick in die Prozesse & Praxen am SHZ

Institutionelle Fragen zur Orientierung

Positiven Einfluss maximieren

«wie können wir mit unserer Förderung und Projekten/Programmen zum Abbau rassistischer Vorurteile und Strukturen beitragen?»

Einschluss produzieren

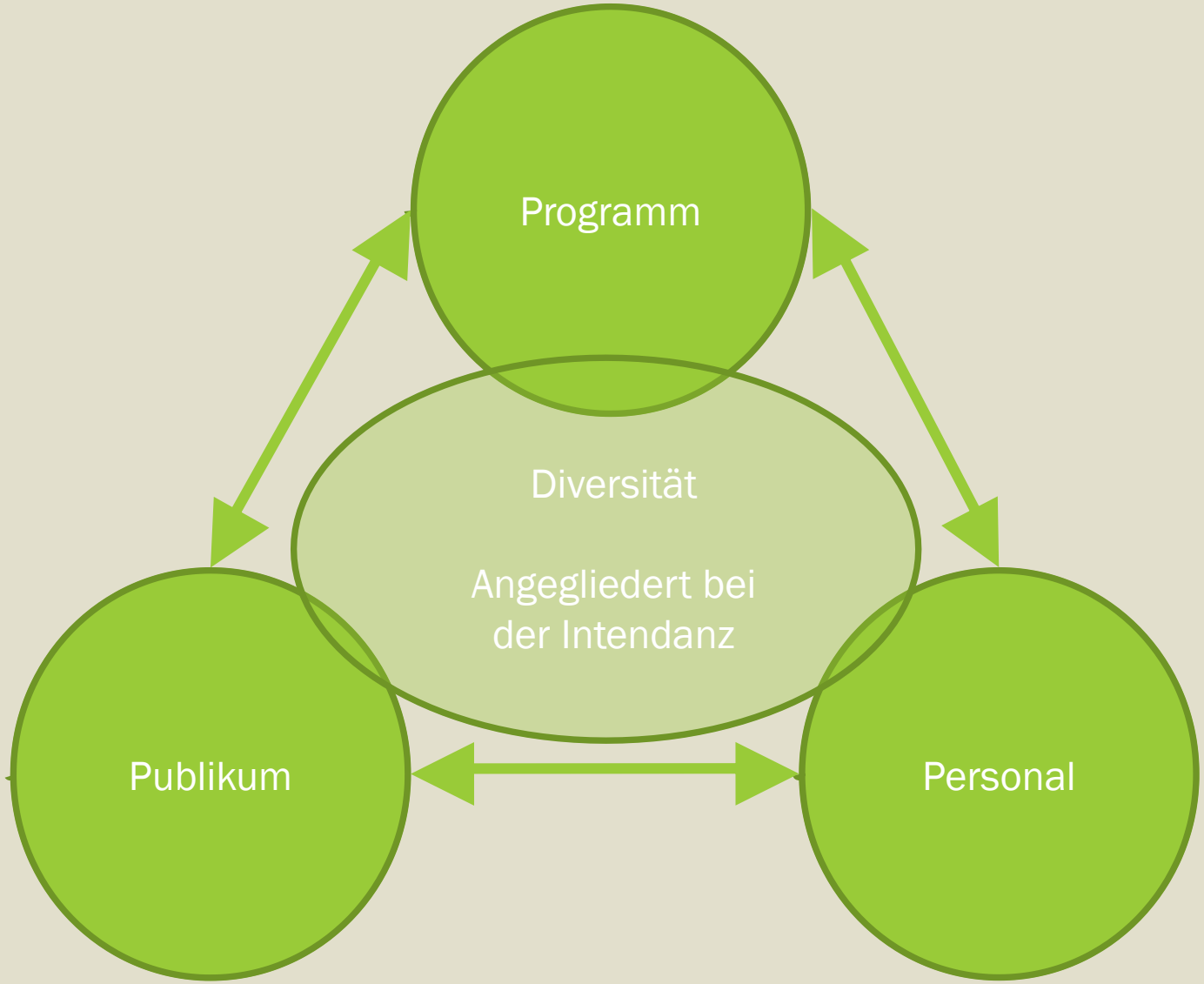
Negativen Einfluss minimieren

«wie stellen wir sicher, dass wir in unserer täglichen Arbeit rassistische und Muster/Dynamiken möglichst nicht anwenden/reproduzieren, d.h. nicht diskriminieren?».

Ausschluss minimieren

Institutionelle Analyse

- Zusammenstellung Mitarbeiter*innenschaft
- Organisationsstrukturen, Entscheidungsstrukturen
- Diversitätskompetenzen
- Institutionelle Partner*innen
- Community Netzwerke
- Zugänge
- Finanzielle Ressourcen
- ....



Die 3 «P»s

Wir orientieren uns stark an der Logik der 3 Ps in unserer Strategien- & Massnahmenplanung

Programm

- Wie können wir unser Programm diversifizieren?

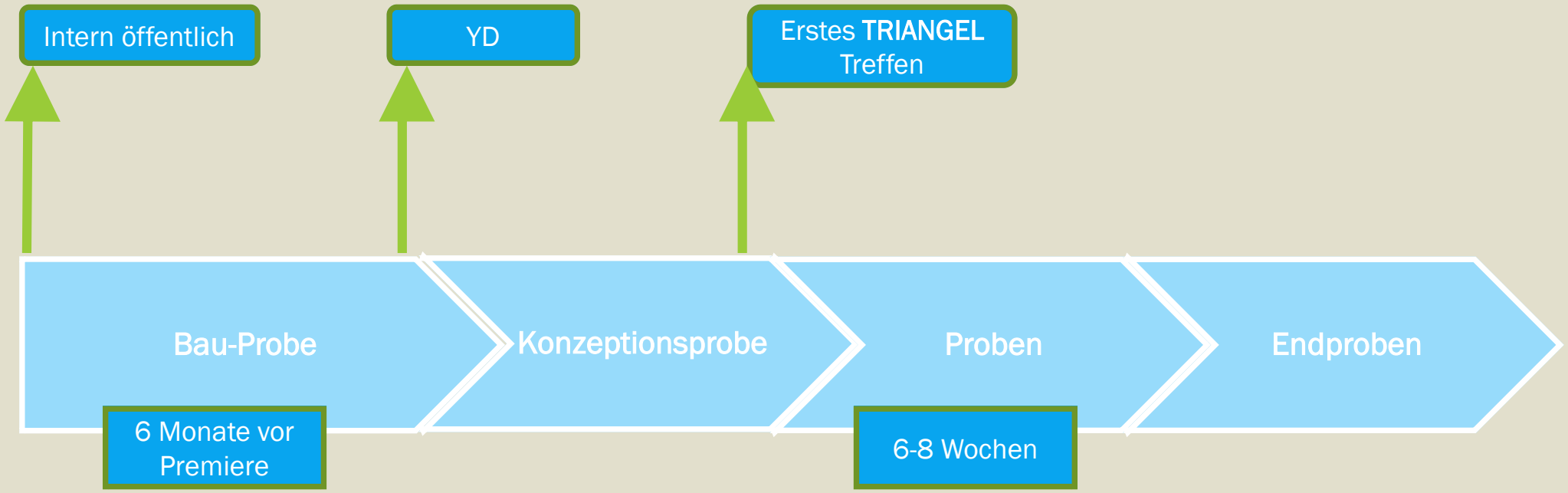
- Welche Texte? Welche Autor*innen? Welche Narrative? Welches Ensemble? Welche Regien? Wie gehen wir mit problematischen Narrativen um?
- Was sind kreative Umsetzungsformen von Diversitätsfragen? Wie vermeiden wir die Reproduktion von diskriminierenden Inhalten? Wie stellen wir angemessene Repräsentation her?

- Welche weiteren Formate können wir kreieren, um Teil des öffentlichen Diskurses zu Diversität zu sein? (Dritte Räume)

Bedeutet:

- Enge Zusammenarbeit mit Intendanz, Regie, Dramaturgie etc.
- Bsp. Beratung BULLESTRESS, enterspaces, Stadtgespräche, Vorträge, etc.

Bsp.: Produktionsprozesse & Diversität



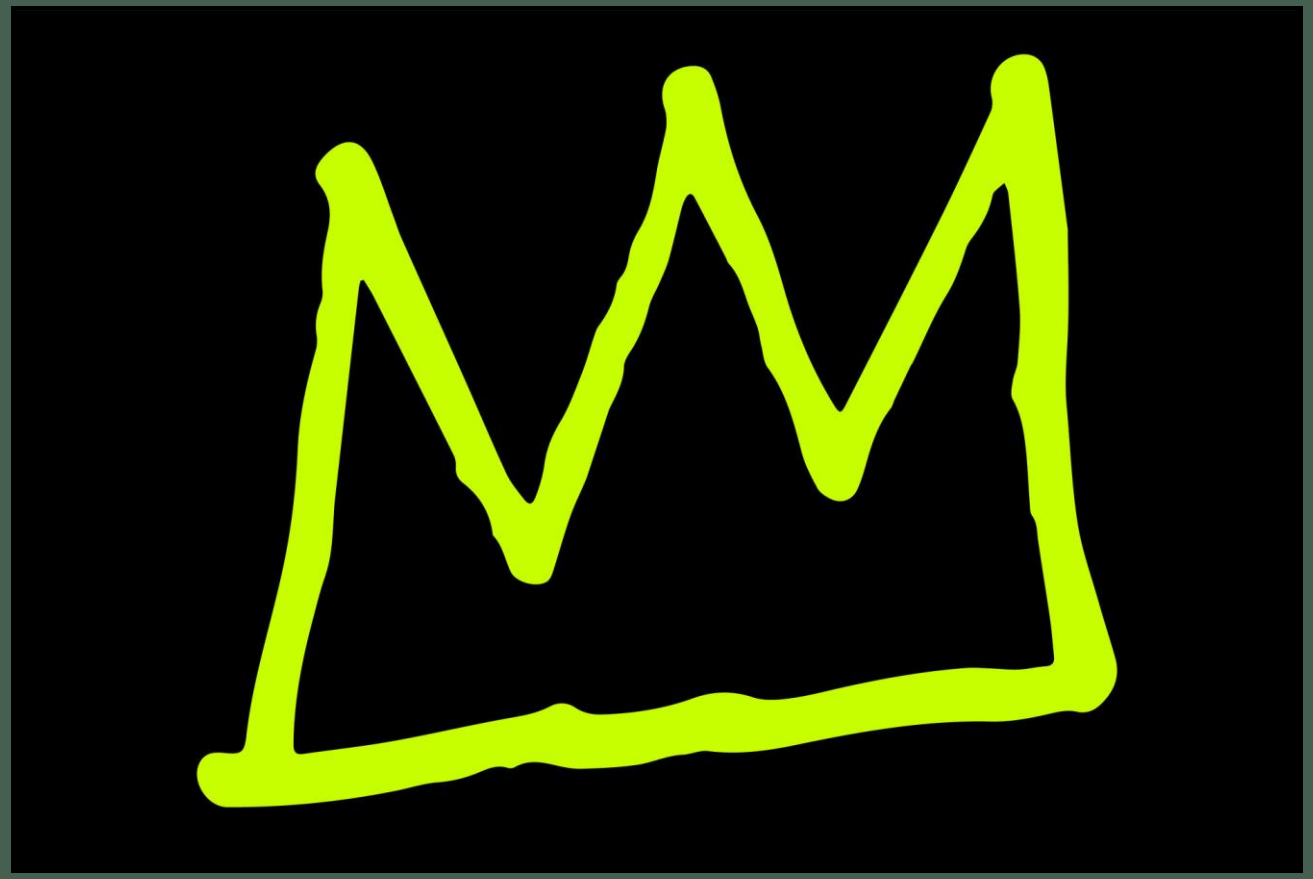
In Zusammenarbeit mit Regie, Dramaturgie, Kostüm, Bühne, Ensemble etc. werden Fragestellungen zu Diversität erarbeitet, aufgearbeitet, behandelt etc.

Herausforderungen

Auf der Ebene «Programm»

- Komplexität von Produktionsprozessen
- Timelines einhalten
- Diversitätsfragestellungen in ‘reguläre’ Arbeitsprozesse der verschiedenen Werkstätten, Abteilungen einspeisen (innerhalb einer Produktion)
- Budgetfragestellungen
- Konfliktmanagement

Publikum



- Wie können wir Community Building betreiben?
- Wie beziehen wir unser Publikum mit ein?
- Wie können wir unser Publikum unterstützen oder auch beschützen?
- Wie diversifizieren wir unser Publikum? Was bedeutet das genau?

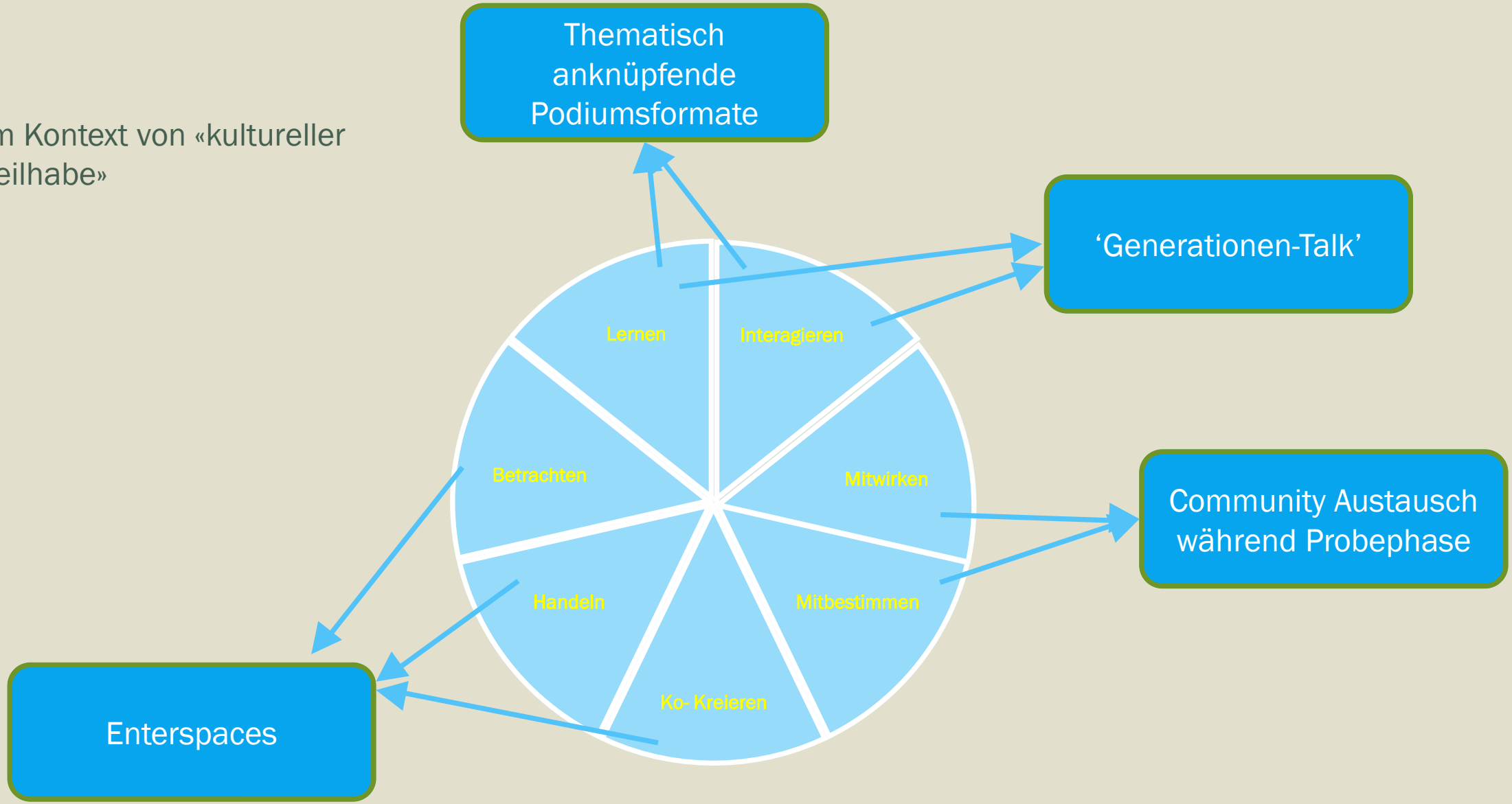
Bedeutet:

- Enge Zusammenarbeit mit Audience Development, Marketing, Kommunikationsabteilung, etc.
- Beispiel: Triggerwarnings, Kooperationen mit lokalen Künstler*innen

Veranstaltungsreihe für und mit BIPoC*: Enterspaces (enterspaces - Schauspielhaus Zürich)

Community Building Formate

Im Kontext von «kultureller Teilhabe»

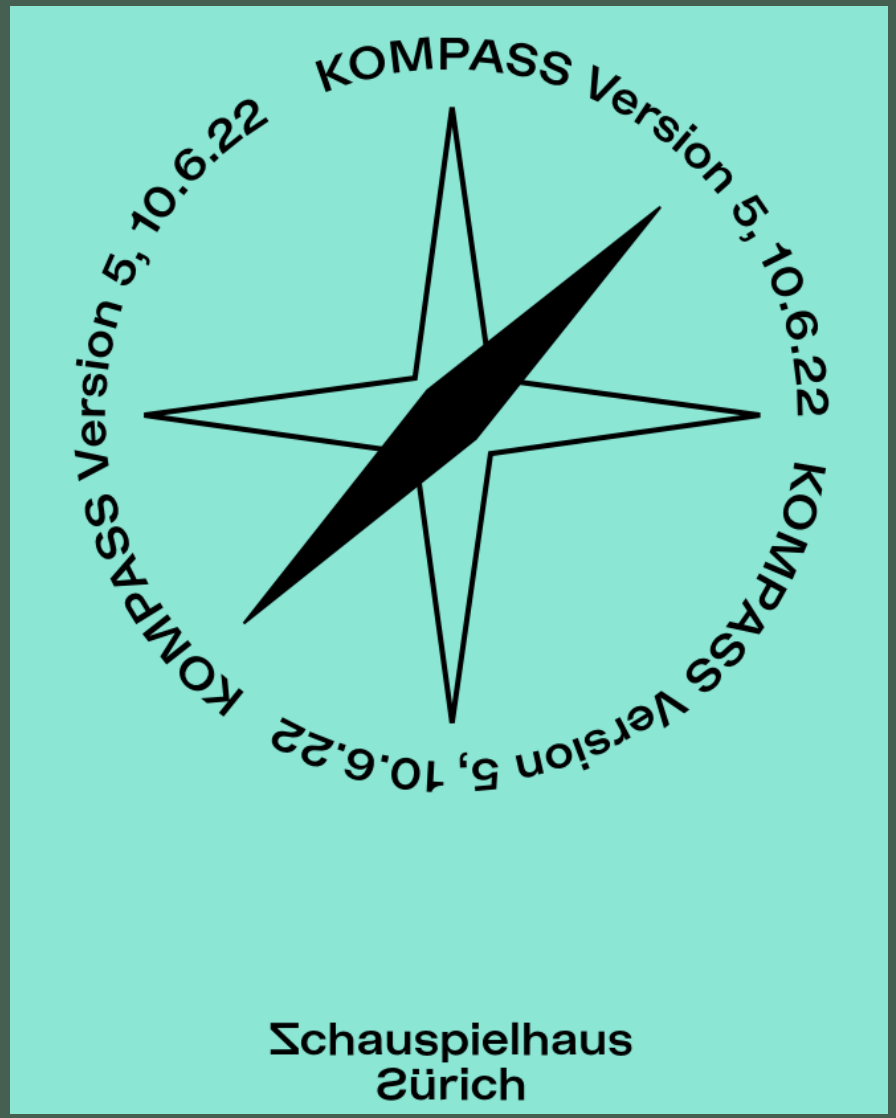


Mehr Infos zu Enterspaces

Herausforderungen

Auf der Ebene «Publikum»

- Zeitgemässe Verständnisse von Publikum, Publika, Communities etablieren
- «Generationen-Konflikt» (Stammpublikum vs. ‘neues’ Publikum)
- Zeitintensive Community Building Arbeit



Personal

- Wie fördern wir interne Diversitätskompetenzen?
- Wie beziehen wir Mitarbeitende mit ein? Wie gestalten wir Sensibilisierungsarbeit und Wissensvermittlung?
- Wie können wir institutionelle Kohäsion gestalten?
- Was ist unsere Einstellungspolitik?
- Wie gehen wir mit Konflikten um?

Bedeutet:

- Enge Zusammenarbeit mit HR, Intendanz, Abteilungsleitenden, etc.
- Beispiel: Antira-Klausel, Workshops, Kompass, Reglement zum Schutz der pers. Integrität, Glossar (Gemeinsam diskriminierungssensible Sprache verwenden)

Alumni

Kontaktpflege zu ehemaligen Mitarbeiter*innen

Attraction

Potentielle Mitarbeiter*innen werden auf uns aufmerksam

Recruitment

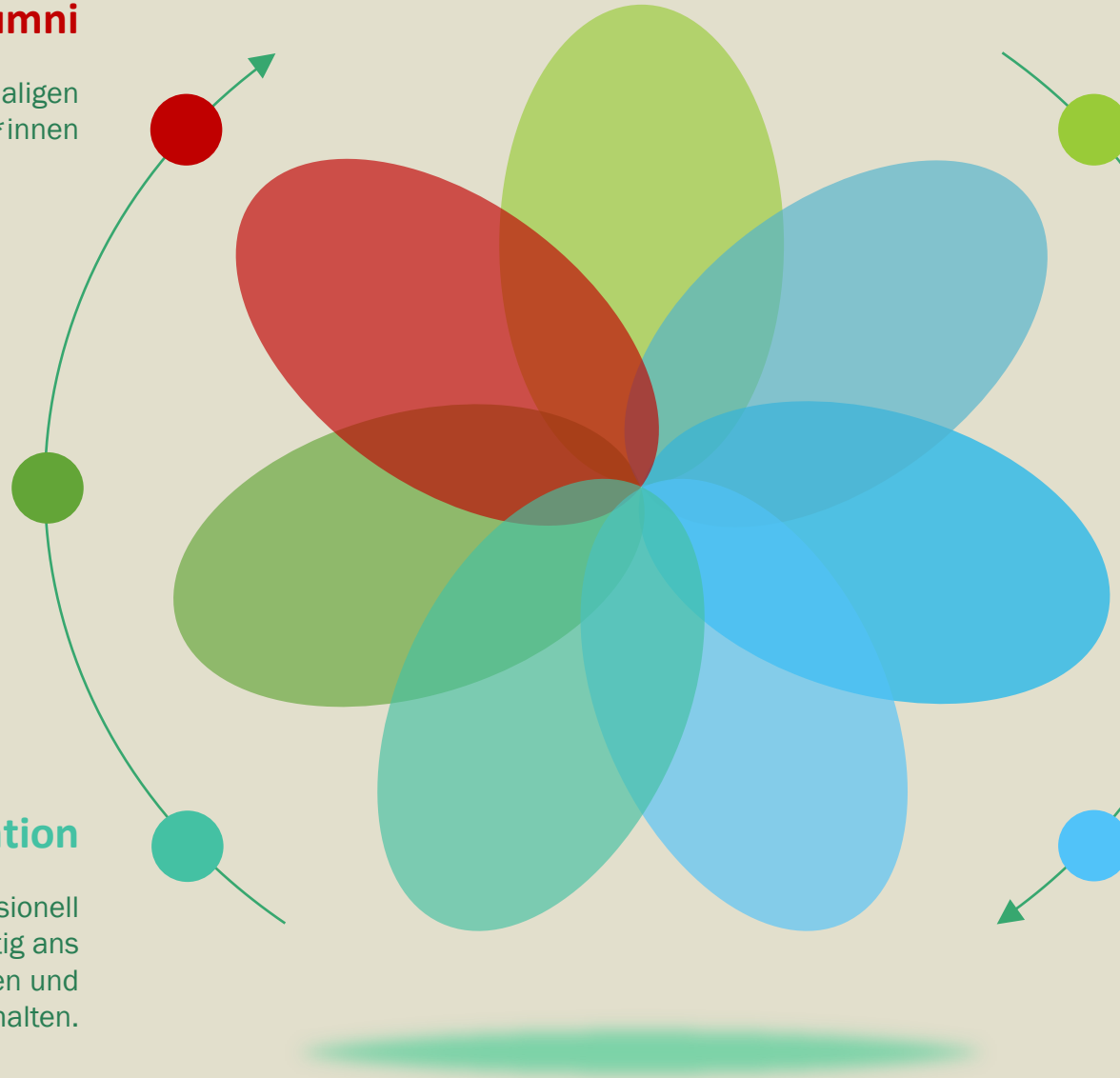
Alle Touchpoints für Bewerbende mit zum Eintritt

Exit

Gut organisierter Austrittsprozess, Austrittsinterviews und faire Trennungsabläufe.

Onboarding

Gelingendes Ankommen und Einarbeiten neuer Mitarbeiter*innen



Retention

Mitarbeitende professionell unterstützung, um sie längerfristig ans Unternehmen zu binden und leistungsfähig/motiviert zu erhalten.

Development

Zugang zu Aus- und Weiterbildung
Laufbahn- und Nachfolgeplanung
Feedback, Gesundheit

Herausforderungen

Auf der Ebene «Personal»

- Ressourcenmanagement
- Personeller Widerstand
- Aufbau von Vertrauen
- Konfliktmanagement (Bsp. Technik vs. Kunst)
- (unsichtbare) Hierarchien / unklare Entscheidungspositionen resp. -prozesse

Öffentlichkeits-Arbeit

Neue Zürcher Zeitung

«Der woke Einheitsbrei vergrault die Zuschauer»: Die schwindenden Abo-Zahlen im stark subventionierten Schauspielhaus beschäftigen auch die Politik

Das wichtigste Theater der Schweiz hat sich ganz der Diversity verschrieben – und löst damit eine Debatte aus.

- Wie gehen wir mit medialer Aufmerksamkeit um?
- Wie agieren / reagieren wir auf negative Berichterstattung v.a. im Kontext von DIEB?
- Wie können wir mit weiteren Institutionen zusammenarbeiten?

Bedeutet:

- Enge Zusammenarbeit mit Kommunikation, starker Fokus auf Netzwerke & über-institutionelle Arbeit etc.
- Beispiel: Mediencoachings, Austauschformate kreieren, Kommunikationsstrategien etc.

Herausforderungen

Auf der Ebene «Öffentlichkeitsarbeit»

- Persönliche Distanz wahren / Angriffe auf die Person
- Öffentlicher / politischer Widerstand
- Negative Effekte auf Zuschauer*innenzahlen
- Gefahr für das Gesamtprojekt DIEB / backlash

(Kultur-)politische, gesellschafts-politische Relevanz

Weiterführende Überlegungen

- Theater (Kunst/Kultur) als wichtige Institutionen zur Förderung gesellschaftlicher Teilhabe
- Theater als (öffentlicher) Begegnungs- & Diskursraum
- Institutionalisierung von (rassismus-kritischer / antirassistischer) Diversitätsarbeit
- Finanzielle Ressourcen
- Politischer Wille und inter-institutionelle Kollaborationen
- Strategien gegen Widerstände von rechts

Herzlichen Dank für die Einladung

Kontakt:

- yuvviki.dioh@schauspielhaus.ch
- Instagram: Yuvviki Dioh (yuvvi)

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Ausgewählte Quellen

- Kulturstiftung des Bundes, Kulturförderungsfond 360°
  - *Podcast KulturDivers*
  - *Diversitätskompass*
  - *Videodokumentation Tagung «Ungeduld»*
- Leveraging a network of equity (LANE)
  - *Mixed Metaphor*
- Diversity Arts Culture
- Pro Helvetia
- .....