Netzwerkforschung kurz erklärt – Episode 1– MeisterInnen der Zwischenräume

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 0:00 | Intro | [Intro-Sound HOOU] |
| 0:08 | Robert Peper | Ja, herzlich willkommen zu diesem ersten kleinen Videointerview. Es geht heute um Netzwerkforschung im Kulturmanagement. Und ich begrüße ganz herzlich meinen ersten Gast, Patrick Föhl. Hallo Patrick. |
| 0:21 | Patrick Föhl | Ja, hallo Robert. Vielen Dank für die Einladung. |
| 0:24 | Robert Peper | Ja, gerne. Uns beide verbindet ja im Prinzip als allererstes mal, dass wir vor vielen, vielen Jahren mittlerweile schon auf einer Summer School zu Kulturmanagement uns begegnet sind. Und zwar hat die in Griechenland stattgefunden. Und dort haben wir festgestellt, dass es durchaus Anknüpfungspunkte gibt, wenn es darum geht, Kulturmanagement wissenschaftlich zu beschreiben und dabei eben auch auf Kooperation und Netzwerke einzugehen und das mit einer fundierteren Netzwerktheorie zu unterlegen, sozusagen. |
| 0:55 | Robert Peper | Und ich hatte mich dann gefreut, dass sozusagen wiederum ein paar Jahre später wir einen Artikel gemeinsam veröffentlichen konnten zusammen noch mit Gernot Wolfram, das war 2016. Das ist jetzt also vier Jahre her, dass der erschienen ist. Und da ging es ja dann ganz explizit noch mal um das Thema „Kulturmanager als Meister der Zwischenräume“, so haben wir das genannt. Oder auf Englisch „Cultural Managers as Masters of Interspaces“. Und ich würde jetzt gerne zu Beginn einfach noch mal kurz mit dir rekapitulieren: Wie sind wir eigentlich damals zu diesem Thema gekommen? Vielleicht kannst du aus deiner Perspektive noch mal ganz kurz den Zuschauerinnen und Zuschauern und Hörerinnen und Hörern erzählen: Wie sind wir dazu gekommen? Was war deine Idee dabei? |
| 1:37 | Patrick Föhl | Ja, also ich beschäftige mich schon seit langer Zeit sozusagen mit dem Fach Kulturmanagement. Ich hab das auch selber studiert und auch selbst dann vor inzwischen über zehn Jahren auch promoviert zum Thema Kooperation zwischen Theatern war das damals. Und dann bin ich im Bereich der Kulturentwicklungsplanung gelandet als Selbstständiger und bin also dabei, sehr viele solche Transformationsprozesse zu begleiten und hab mir dann relativ schnell die Frage gestellt: Welche Rolle haben eigentlich Kulturmanagerinnen und Kulturmanager in unserer Zeit und sind sie eigentlich noch das oder brauchen wir noch das, was sie sozusagen ursprünglich dargestellt haben? |
| 2:13 | Patrick Föhl | Denn nämlich, als das Fach in Deutschland Fuß gefasst hat, ging es eben sehr stark darum, so noch mal Hilfsinstrumente zu schaffen, um der Kultur bei der Entwicklung von Marketingmaßnahmen, bei einem besseren Projektmanagement und so weiter zu helfen. Und in der Zwischenzeit kann man mal sagen, dass sich sozusagen die Bedürfnisse und auch die Gemengelage auch durch die Professionalisierung bei den Kultureinrichtungen beispielsweise ganz stark verändert haben. Und vor dem Hintergrund hab ich auch sehr viel damals mit unserem Kollegen Gernot Wolfram über dieses Thema gesprochen und so kamen wir damals – als wir darüber nachdachten, was sind eigentlich zeitgemäße Rollen – auf dieses Thema Meisterinnen, Meister der Zwischenräume, weil wir gesagt haben: Wir brauchen eigentlich noch viel mehr vermittelnde, mediierende Instanzen. |
| 2:57 | Patrick Föhl | Zum Beispiel ist das Feld Kulturtourismus sehr stark geworden in den letzten Jahren und man kann einfach feststellen, dass es Personen gibt, die zwischen Kultur und Tourismus zum Beispiel dolmetschen, vermitteln, die also beide Sprachen sprechen. Das Gleiche gilt für den Bereich der kulturellen Bildung beispielsweise, also zwischen Künstlern und Lehrern zum Beispiel zu vermitteln. Aber zum Beispiel auch, um mal einen anderen Blickwinkel reinzubringen, haben wir hier eine Abbildung gemacht, dass man eben auch sagt: Man muss verschiedene Bestandteile zusammenbringen, damit etwas Wirkungsstarkes entsteht. Und das war sozusagen erst mal ein Konzept, was sich quasi aus der Praxis heraus entwickelt hat, was wir dann angefangen haben, theoretisch zu fundieren. |
| 3:35 | Patrick Föhl | Und als wir uns dann kennengelernt haben, Robert, und wir uns sehr stark über deine Netzwerkforschungstätigkeiten ausgetauscht haben, ist eigentlich eines sehr stark deutlich geworden: Dein erster Begriff, der bei mir hängengeblieben ist, war so dieses Thema des Brokers. Also sozusagen eine ganz zentrale Figur in der Netzwerktheorie, wo man sagen konnte: OK, da passt eigentlich sehr vieles zusammen und es wäre doch mal sehr spannend, das Ganze noch stärker von der netzwerktheoretischen Seite zu betrachten und das also auch noch mal mit einem theoretischen Unterbau zu fundieren. Und so ist im Prinzip dann unsere gemeinsame Zusammenarbeit entstanden. |
| 4:08 | Patrick Föhl | Und wir haben dann auch, als wir diesen Artikel geschrieben haben 2016 –, den man da ja auch jetzt dann im Anschluss an den Vortrag oder an unseren Austausch mal sich angucken und durchlesen kann – festgestellt, dass das einfach sich sehr gut ergänzt sozusagen und sich da die Praxis mit der Theorie sehr gut deckt und so gegenseitig auch stimuliert. Und wir haben auch festgestellt, dass man natürlich so den Begriff noch viel besser auch vermitteln kann nach außen. |
| 4:34 | Patrick Föhl | Wir hatten dann ja auch im Anschluss an den Artikel einen sehr – vor allem auch internationalen – Austausch dazu gehabt, wo die Leute natürlich auch vor allem davon überzeugt waren, weil wir eben das so stark mit der Netzwerktheorie unterlegen konnten unsere Gedanken. Ja. |
| 4:48 | Robert Peper | Ja, vielen Dank erst mal für diesen ersten Input. Ich kann das natürlich alles unterstreichen. Auf der einen Folie, die wir hier sehen, da gruppieren sich ja fünf verschiedene Typen des sogenannten Brokers – oder hier eben der Kulturmanager, den wir hier im Prinzip als Broker beschreiben auch in… |
| 5:05 | Patrick Föhl | Genau. |
| 5:05 | Robert Peper | …vielen Veränderungsprozessen und dabei auch in Beratungskontexten – „Translater“ steht hier, „Cooperator, Facilitator, Networker, Mediator“. Das sind sozusagen Typen, die Gernot und du ja ein Stück weit auch in eurem Text vorher schon herausgearbeitet habt. |
| 5:23 | Patrick Föhl | Genau, genau. |
| 5:23 | Robert Peper | Aber es gibt diese Typen auch in der Netzwerkforschung in ähnlicher Art und Weise. Vielleicht magst du uns zu diesen Typen noch mal in ganz wenigen Sätze sagen: Was kann man sich darunter vorstellen? |
| 5:34 | Patrick Föhl | Ja, also ich kann hier mal auf ein paar einzelne Faktoren eingehen. Also zum Beispiel haben wir es ja im Kulturbereich inzwischen auch sehr viel mit Veränderungsprozessen zu tun – natürlich jetzt auch gerade durch die Pandemie noch mal verstärkt auch, diese Fragestellung im Mittelpunkt. Und Veränderung hat auch immer was mit Konflikten zu tun, mit Ängsten, mit Sorgen, dass sich zum Beispiel auch Dinge auflösen oder dass man was verliert und dass das Neue nicht besser ist als das Alte. Also diese ganzen klassischen Konflikte und Diskussionen, die man bei Veränderungsprozessen hat. |
| 6:07 | Patrick Föhl | Und deswegen ist zum Beispiel dieses Thema der Mediation ganz wichtig, weil wir festgestellt haben, bei vielen Kulturentwicklungsprozessen, an denen du auch teilweise beteiligt gewesen bist, dass häufig eigentlich doch durchaus ähnliche Ziele bei den Akteuren vorhanden sind, aber sie zu wenig im Gespräch sind und deswegen erst mal davon ausgehen, dass die anderen was ganz anderes wollen als man selbst, weswegen man eigentlich gar nicht zusammenpasst; also eine Kooperation gar nicht möglich scheint. Und da brauchst du zum Beispiel jemanden, der in der Lage ist, auch zwischen diesen verschiedenen Parteien, die sich durchaus teilweise auch in Konflikt miteinander befinden oder in einem gefühlten potenziellen Konflikt befinden, der ihnen eigentlich durch permanentes Zusammenkommen, durch Kommunikation oder durch Vermittlung, also durch Mediation letztendlich deutlich macht, dass da sehr sowohl auch möglicherweise gemeinsame Interessen vorliegen. |
| 6:53 | Patrick Föhl | Und das Gleiche gilt halt eben für das Übersetzen. Denn häufig ist es so, dass man das Gleiche meint, aber was ganz anderes eigentlich gesagt hat und das sich völlig disparat anhört, aber vielleicht am Ende des Tages doch Dinge zusammenpassen können. Es muss ja auch nicht mal sein, dass bei Kooperationen immer dieselben Interessen und Ziele vorliegen. Es können ja durchaus auch ganz verschiedene Ziele sein, die man hat, aber die sind vielleicht trotzdem miteinander kompatibel, wenn man über sie spricht. Dafür braucht man aber häufig eine Übersetzung. Wenn man sich mal heute die vielen Prozesse zum Beispiel in einer Stadtentwicklung vorstellt, wo Leute aus allen möglichen Ressorts zusammensitzen – vom Tourismus über die Bildung bis hin zum Sozialwesen, Geflüchtetenarbeit beispielsweise, eben Kulturmanagement, Kulturpolitik –, also ganz verschiedene Akteure, die natürlich alle ihre eigenen Sprachen haben und auch alle aus ihren einzelnen Silos sozusagen auf die Sache gucken. |
| 7:40 | Patrick Föhl | Da brauchst du jemanden, der die Leute aus den Silos auch ein Stück weit rausholt und auch übersetzt, damit die Menschen nachvollziehen können: OK, vielleicht können wir über ein gemeinsames Projekt tatsächlich auch gemeinsam weiterkommen. Und ich glaube, dieser Appell an eine Gemeinsamkeit, an die Bereitschaft zur Kommunikation ist tatsächlich auch gerade jetzt, angesichts der COVID19-Pandemie auf jeden Fall mehr gegeben als je zuvor. |
| 8:06 | Robert Peper | Ja, dazu passt vielleicht auch noch mal dieser Begriff der Interspaces – oder eben zu Deutsch: der Zwischenräume. Man sieht ja auch auf dieser Grafik ganz schön: Da gibt es eben ganz viele auch teilweise separierte Bereiche, die alle eine… |
| 8:19 | Patrick Föhl | Mhm. |
| 8:19 | Robert Peper | …Wirkweise haben eigentlich für die kulturelle Infrastruktur und die Entwicklung der… |
| 8:23 | Patrick Föhl | Ja. |
| 8:23 | Robert Peper | …Infrastrukturen, die aber nicht unbedingt miteinander verbunden sind oder manchmal auch nur sehr sporadisch miteinander verbunden sind aus den besagten Gründen. Also wir gehen davon aus, dass da immer eine ganz spezifische Kultur eingebettet ist in diese Subnetzwerke oder in diese verschiedenen Cluster. Und meine Frage jetzt noch mal vielleicht auch an dich aus deiner Erfahrung: Was sind denn dann eigentlich die grundsätzlichen Fähigkeiten, die so ein Kulturmanager, eine Kulturmanagerin braucht, um diese Rolle wirklich einzunehmen und auch erfolgreich in dieser Arbeit zu sein, diese Bereiche irgendwie miteinander zu verbinden und dann auch zu übersetzen? |
| 8:59 | Patrick Föhl | Also da will ich auch noch mal kurz zwei Bilder zeigen. Das erste ist das hier. Das ist entstanden in einem Entwicklungsprozess in Augsburg, wo es zum Beispiel darum ging, wie man sich die Verwaltung der Zukunft, die Kulturverwaltung in der Zukunft vorstellt. Also sozusagen so eine neutrale vermittelnde Instanz, die versucht, die verschiedenen Interessen sozusagen der Politik und der Akteure und anderer Beteiligter abzuwägen und gemeinsame Wege zu finden beispielsweise. Also das finde ich schon mal ein ganz gutes Bild; also jemand, der sozusagen versucht, zu vermitteln. Wenn das möglich ist; das ist natürlich nicht immer möglich. Immer die Frage zu beachten, wo der Master of Interspace gerade sitzt, der aber eine gewisse, zumindest neutrale, aber zumindest moderierende Rolle innehat sozusagen und zwischen verschiedenen Interessen vermittelt. |
| 9:41 | Patrick Föhl | Aber jetzt mal auf die zentralen Erfolgsfaktoren noch mal zurückzukommen: Ich glaube, erstens ist es ganz wichtig, dass jeder, der sich eine/n Meisterin oder Meister der Zwischenräume nennt, relativ deutlich machen kann, was seine Rolle ist. Es ist ja häufig ein großes Problem auch im Kulturmanagement gewesen, dass das viele Menschen eigentlich mit dem Kulturmanagement entweder gar nichts assoziieren oder eben was sehr Einseitiges, zum Beispiel: Ja, da geht es dann um Marketing. Das sind jetzt alles schon ein bisschen abgedroschene Bilder, aber die sind durchaus noch vorhanden zum Teil. |
| 10:11 | Patrick Föhl | Also es geht darum, dass man eine starke Rollenklarheit für sich herstellt und genau sagt, was man eigentlich macht, aber auch, was man vielleicht nicht macht. Dass es darum geht, zwischen verschiedenen Interessen nicht nur zu übersetzen, sondern eben auch eine Fair-Play-Situation herzustellen. Also zum Beispiel ein Setting herzustellen, einen Planungsprozess, wo man die Regeln ganz klar definiert und dann auch die Regeln einhält der Interaktion. Denn häufig haben wir ja sozusagen das Problem, dass wir mit Machtasymmetrien zu tun haben beispielsweise und verschiedene Personen verschieden mächtig sind in solchen Prozessen. Und deswegen ist es wichtig, dass man Fair-Play herstellt und sagt: OK, in diesem Prozess sind wir erst mal alle gleichberechtigt und versuchen auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten. |
| 10:54 | Patrick Föhl | Hier steht ja auch schon das ganze Thema der Übersetzung. Wichtig ist auch eine eigene Haltung zu haben. Und das ist auch ein großer Schritt weg von dem klassischen Kulturmanagement. Das klassische Kulturmanagement war ja eher dafür da zu helfen, zu unterstützen. Aber häufig ging es gar nicht so sehr darum, dass jetzt ein Kulturmanager eine eigene Haltung hat und eine eigene Position. Und das wird Kulturmanagern natürlich heute auch schon immer mehr abverlangt. Und ein ganz wichtiger Prozess, der noch damit dazugehört ist diese Fähigkeit, Menschen auch zu ermächtigen. Also ihnen die Möglichkeit zu geben, zum Beispiel sprechfähig zu werden. |
| 11:26 | Patrick Föhl | Weil, wenn wir jetzt mal an so einen Kulturentwicklungsplanungprozess in der Stadt denken, da denkt man, sind 200 Menschen im Raum, da werden manche Menschen mehr sprechfähig sein und manche weniger, weil sie sich vielleicht besser oder schlechter artikulieren können, weil sie schüchtern sind, nicht schüchtern sind, weil sie vielleicht die Sprache nicht so gut sprechen oder ähnliches. Und deswegen ist zum Beispiel ein ganz wichtiger Punkt beim Aufbau von Netzwerken oder dem Aufbau von Zwischenräumen, dass man versucht, die Menschen soweit zu ermächtigen, dass sie in der Lage sind, auf gleicher Augenhöhe gleichberechtigt auch miteinander ins Gespräch zu kommen. Und dazu gehört natürlich auch der ganze Aspekt der Transparenz. |
| 12:02 | Patrick Föhl | Aber um das Ganze natürlich umzusetzen, brauchst du natürlich auch klassische Kulturmanagement-Fähigkeiten, um zum Beispiel solche Settings erst mal herzustellen, zu planen, zu kommunizieren. Also das heißt, was jetzt neu dazu kommt zu den klassischen Kulturmanagement-Fähigkeiten, ist tatsächlich – was wir oben in den schwarzen Kästchen sehen – dieses Thema Übersetzen, Mediieren, Moderieren und Netzwerken. Das sind schon diese vier zentralen Fähigkeiten. |
| 12:25 | Patrick Peper | Genau. Das sind die Fähigkeiten, die dann ein Kulturmanager, eine Kulturmanagerin quasi benötigt, vor allem jetzt auch in den Kulturentwicklungsprozessen, die du gerade erwähnt hast, wo die Kulturmanagerin, der Kulturmanager ja zum Teil auch die Funktion eines Kulturberaters, einer Kulturberaterin – in deinem Fall ja Kulturberater – dann auch einnehmen kann. Also dich würde ich jetzt auch vielleicht ein Stück weit sowohl als Kulturmanager als auch als Kulturberater sehen. |
| 12:50 | Patrick Föhl | Ja, klar. |
| 12:52 | Patrick Peper | Was ein Punkt ja noch ist, den wir auch in unserem Artikel machen, ist einerseits dieses Rollenverständnis des Kulturmanagers und die Fähigkeiten, die er braucht. Und das andere ist ja auch: Wie kann ihm die Netzwerkanalyse auch als Methode helfen, in diese Beziehungsgeflechte einzusteigen, die er oder sie ja vorher gar nicht kannte sozusagen,… |
| 13:13 | Patrick Föhl | Mhm. |
| 13:14 | Robert Peper | um da dann auch relativ schnell dann zu agieren oder agieren zu können? Du hast ja so ein Stück weit die Tür damals geöffnet für die Netzwerkanalyse auch mal als exemplarische neue Methode, die man da ins Feld führen kann. Vielleicht kannst du auch noch mal ganz kurz schildern: Wie kann dir die Netzwerkanalyse vorab oder im Nachhinein oder auch während des Prozesses helfen, diese Strukturen irgendwie besser zu durchschauen? |
| 13:37 | Patrick Föhl | Genau. Ich öffne mal die letzte Folie, die wir hier haben. Da sind schon mal ein paar Beispiele, wo man ganz gut sehen kann, dass dieses ganze Thema des Zwischenraummanagements immer stärker geworden ist. Darauf gehe ich gleich noch mal ein. Also ich würde mal den Vorschlag machen, dass ich dir im Anschluss an das Gespräch zwei, drei Texte zur Verfügung stelle, vielleicht auch einen Text zur Kulturentwicklungsplanung an sich, die du ja auch dann den Interessieren zur Verfügung stellen kannst |
| 14:07 | Robert Peper | Mhm. |
| 14:07 | Patrick Föhl | Aber, um noch mal auf deine Frage zurückzukommen: Wenn wir über Kulturentwicklungsplanungsprozesse lesen ist es so, dass man feststellen kann, dass wir natürlich im Kulturbereich in vielen Feldern ganz wenig Wissen haben. Es gibt zwar ein stärkeres Feld zum Thema Publikumsforschung, aber viele andere Prozesse gerade im Bereich der Kulturpolitik sind einfach sehr wenig erforscht. Und dazu gehört zum Beispiel auch das ganze Thema der Kooperation in den Netzwerken. Das heißt, wir haben jetzt häufig damit zu tun, dass ganz viele Menschen zum Beispiel behaupten: Ja, wir sind schon super vernetzt, wir kooperieren ganz viel. Und das mag manchmal auch stimmen, manchmal stimmt es aber eben auch nicht. Und deswegen kann die Netzwerkanalyse uns an vielen Punkten durchaus sehr hilfreich sein, weil sie einerseits das auch mal verifiziert oder eben auch aufzeigt, dass gewisse Dinge vielleicht doch noch nicht so stark vernetzt sind. |
| 14:50 | Patrick Föhl | Aber was für uns sehr hilfreich ist bei der Netzwerkanalyse im Rahmen von Kulturentwicklungsplanung war immer auch die Erkenntnis, dass wir dadurch Akteure gesehen haben, die wir vorher nicht gesehen haben. Denn, wenn man dann zum Beispiel 50, 60, 70, 80 oder mehr Akteure befragt und die benennen eine gewisse Institution, die vielleicht gar nicht im Kulturbereich tätig ist im engeren Sinne und dadurch vielleicht noch gar nicht für uns sichtbar war, dann können wir sagen: OK, das ist sehr interessant. Wir hatten das damals in Thüringen. Das erste Projekt, was wir zusammen gemacht haben in dem Feld. Da wurde damals so eine Tourismusagentur benannt, die hatten wir überhaupt nicht auf dem Schirm gehabt, die kannten wir gar nicht. |
| 15:25 | Patrick Föhl | Und die war aber einer der zentralen Netzwerkknoten sozusagen in dem Netz. Und das hat uns damals dazu geführt, dass wir erstens die Vertreterin der Einrichtung eingeladen haben zu Workshops, dass wir mit der Person ins Gespräch kommen konnten, auch für die Umsetzungsphase jemanden dann hatten, der schon sehr gut vernetzt ist und der auch dabei helfen konnte, die ganzen geplanten Maßnahmen mit umzusetzen. Also es ist im Prinzip von Nutzen her auf der Ebene schon ganz wichtig und natürlich ein anderer Nutzen. Es gibt viele, aber das eine ist sozusagen die Transparenz überall vorhandener Netzwerke und Netzwerkknoten vor allem; und das andere ist natürlich vor allem zu sehen auch: Wo gibt’s noch keine Vernetzungen, die vielleicht sinnvoll sein könnten? |
| 16:03 | Patrick Föhl | Aber auch: Wo gibt es vielleicht schon so sichtbare Konfliktfelder? Oder: Wer wird als besonders wichtig für Zukunftsnetzwerke betrachtet? Das wir dann auch entsprechend gucken können, weil wir uns ja im Kulturentwicklungsbereich vor allem mit Kooperationen auch beschäftigen: Wer ist überhaupt in der Lage, auch zukünftige Kooperationen mit umzusetzen oder vielleicht sogar zu steuern? Und deswegen ist die Netzwerkanalyse für mich so was, wie eine Cultural Map, übertragen auf Netzwerke. Also auch eine Karte, die verschiedene Möglichkeiten bietet, Dinge zu lesen, verstärken, aber auch weiße Flecken aufzeigt, die man auch als Defizite erkennen kann möglicherweise und dann gucken muss, wie man dieses Defizit dann letztendlich behebt. |
| 16:46 | Patrick Föhl | Also sie hat in vielfältiger Hinsicht einen Nutzen. Und deswegen bin ich auch starker Befürworter, wenn man in diesem Feld dann immer weiter sozusagen in diese Richtung voranschreitet, um möglichst viel Wissen über Netzwerke zu erlangen, damit wir eben auch in der praktischen Arbeit, in der städtischen Arbeit dann auch noch gezielter Netzwerkarbeit betreiben können. |
| 17:10 | Robert Peper | Hast du ganz konkret Rückmeldungen schon bekommen zum einen zu dem Artikel, den wir geschrieben haben, aber auch sonst zu den Netzwerkanalysen, die wir so durchgeführt haben, also aus den verschiedenen vielleicht auch Kulturämtern? Ist dir da irgendwas hängengeblieben aus den Projekten der letzten Jahre? |
| 17:26 | Patrick Föhl | Ja, also erst mal zum Artikel, den wir zusammen auf Englisch veröffentlicht haben 2016. Das war eigentlich ganz interessant. Da hab ich persönlich sehr viel Rückmeldung bekommen, aber lustigerweise aus dem Ausland. Also wir haben den ja noch mal damals in einer kleineren Form auch in den USA noch mal veröffentlicht und da gab es zum Beispiel sehr viele Rückmeldungen, dass viele – auch Professoren – gesagt haben, dass da ein super-spannendes Bild erzeugt wurde – die Masters of Interspaces – und dass man mit diesem Bild eigentlich auch wunderbar weiterdenken kann. |
| 17:56 | Patrick Föhl | Also wir drei wollten ja auch bewusst ein Gefäß schaffen, ein Denkgefäß, dass dann andere auch für sich immer weiter nehmen können oder abändern können oder ergänzen können. Und das hat eigentlich ziemlich gut funktioniert auf der internationalen Ebene. Also da hatten wir wirklich Kontaktaufnahmen, ganz viele auch aus Nordafrika, also aus der Maghreb-Region, dann auch Australien, kann ich mich erinnern, aber auch Süd-Ost-Asien beispielsweise, Kanada, USA. Und ich bin ja auch fürs Goethe-Institut sehr viel tätig und hab eigentlich seit wir dieses Bild geschaffen haben eigentlich immer in meinen Workshops auch vor Ort mit den Leuten an diesem Bild gearbeitet und muss sagen – ich war jetzt bestimmt schon in 25 Ländern aktiv –, dass eigentlich dieses Bild überall gut aufgenommen worden ist und die Leute was damit anfangen konnten und auch gesagt haben, also gerade auch angehende Kulturmanager, Kulturmanagerinnen: Das ist eigentlich ein Bild, mit dem ich mich identifizieren kann, das ist eigentlich das, was ich sein möchte. |
| 18:51 | Patrick Föhl | Oder als letztes Beispiel: Ich arbeite seit mehreren Jahren in der Ukraine zu Transformationsprozessen und da ging es erst darum, überhaupt Qualifizierungen zu bieten, dezentrale Kulturprojekte auf die Beine zu stellen. Und wir haben inzwischen eine Cultural-Leadership-Akademie auf die Beine gestellt, wo wir quasi Leute zu Trainern ausgebildet haben also ukrainische Kulturaktivisten, Künstler, Kulturschaffende, Kulturverwalter, die jetzt sozusagen in der gesamten Ukraine dezentral Kulturverwaltungsangestellte überwiegend ausbilden zum Thema Kulturmanagement. Das Konzeptionelle sozusagen, die Grundlage der Academy ist tatsächlich unser Text. Also die ganze Academy ist auf diesen Meister und Meisterinnen der Zwischenräume aufgebaut. |
| 19:35 | Patrick Föhl | Also man kann sehen, dass sich dieses Modell eigentlich jetzt in vielfacher Hinsicht auch schon weiterentwickelt hat, benutzt und auch reflektiert wird. Und was ich mir persönlich wünschen würde ist, dass es eigentlich in Deutschland noch einen Kurs dazu gibt, weil wir eben so viel Kulturstudierende haben. Und das hat bislang leider nur bedingt stattgefunden. Aber als letzter Satz dazu: Was man sehen kann, das ist, dass in der Praxis eigentlich schon sehr viel stärker auch praktiziert wird. Wie man hier auf der Folie ein paar Beispiele sieht. Also in allen Kulturentwicklungsplanungen, an denen ich selber beteiligt war, aber auch in anderen, wo ich nicht beteiligt war, kann man sehen, dass als zentralste oder eine der zentralen Ergebnisse immer auch Stellen geschaffen worden sind in den Verwaltungen oder anderer Stelle, wo man quasi diese Brokerposition besetzt hat. |
| 20:21 | Patrick Föhl | Also im Sinne von Kulturkoordinatoren, damit man erstens überhaupt in die Lage versetzt wird, so eine Kulturentwicklungsplanung auch umzusetzen – also die Maßnahmen –, aber eben auch der Bedürfnisse gerecht werden möchte, dass es einen immer stärkeren sozusagen Mediations-, Kommunikations- und Vernetzungsbedarf gibt und eben die Einrichtungsakteure häufig selber gar nicht die Kapazitäten haben, das selbst zu stemmen oder eben halt auch auf eine neutrale Moderation angewiesen sind, so dass man sagen kann: Allein das zeigt ja sehr stark, wie wichtig eigentlich diese MeisterInnen-der-Zwischenräume-Position ist und dass wir eigentlich eine stärkere Orientierung auch in der Ausbildung auf diese Fähigkeiten brauchen. |
| 20:59 | Robert Peper | Ja, ich finde, das ist eigentlich ein sehr schöner Schlusspunkt, der auch unsere Studierenden sicherlich noch weiter beschäftigen wird auch im Verlaufe ihres Studiums. Hier ganz speziell unser Institut KMM in Hamburg steht ja dafür, sehr vernetzt zu sein selbst sozusagen… |
| 21:14 | Patrick Föhl | Ja. |
| 21:14 | Robert Peper | …in die Praxis hinein. Aber in der Lehre denke ich, gibt es da tatsächlich auch noch Potenzial sozusagen, noch mehr auch dazu zu unterrichten im Prinzip, wie man einerseits vielleicht netzwerktheoretisches Verständnis noch intensivieren kann und das dann aber auch konkret anwenden kann, auch ganz strategisch… |
| 21:33 | Patrick Föhl | Hm. Ja. |
| 21:33 | Robert Peper | …im Prinzip in der Kulturmanagementpraxis. Ich würde mich an dieser Stelle erst mal bedanken für unser Gespräch, was sehr aufschlussreich war, fand ich. |
| 21:50 | Patrick Föhl | Ja, vielen Dank und alles Gute. |
| 21:53 | Outro | [Outro-Sound HOOU] |