Diversitätsorientierte OE im Programm 360° in Zeiten von COVID-19: Fokusgruppe der Hausleitungen

(1) Austausch zum Rollenverständnis

Verantwortlichkeiten und Rollenfindung

Verantwortlichkeiten für den 360°- Prozess

- 360°-Prozess liegt in der Verantwortung der Häuser, aber Agent*innen sind Teil der Häuser, gekoppelt an Leitung
- Wahrnehmung der Agent*innen als "normale" Mitarbeitende auf erweiterter Leitungsebene

Rollenfindung

- Rollenfindung (Agent*in, HL) benötigt Zeit
- es muss geklärt werden, welche Themen in der Zeit bearbeitet werden sollen/können
- Abgrenzung der Themen- & Aufgabengebiete der Agent*innen notwendig

Zur Rolle der HL

- Ermöglicher*innen (kritische) Begleiter*innen, Expertise in das Haus tragen
- Rolle als Moderator*innen (insbesondere zwischen verschiedenen Sparten/Abteilungen, aber auch innerhalb der Belegschaft)
- Unterstützung bei (internen) Widerständen/ Konflikten

Zur Rolle der Agent*innen

- spezielle Heraus-forderungen in großen Häusern, Mehrsparten-häusern
- in Teilen Fokus auf Programm, Agent*innen dort stark in der operativen Umsetzung
- Vernetzung im Haus und Arbeit im Querschnitt als wichtiger Bestandteil (bspw. Einbindung in Kommissionen, Gremien)
- unterschiedliche Bedarfe je nach Abteilung, die zunächst identifiziert werden müssen
- Zugang zum Haus auch über eigene Projekte im Programmbereich (hilfreich für Akzeptanz im Haus)

Ideen/Wünsche

- z.T. wurde Bedeutung, Tragweite eines Change Management Prozesses zu Beginn unterschätzt
- Idee, Change management Prozess von Beginn an extern begleiten zu lassen
- stärkere Orientierung bei der Rollenklärung der Agent*innen
- Flexibilität in der Umsetzung wird auch positiv bewertet aufgrund der Unterschiedlichkeit der Häuser

(2) Austausch zur Nachhaltigkeit:

Welche Chancen und Herausforderungen sehen Sie für eine nachhaltige Verankerung der Prozesse? Was wird perspektivisch über die Programmlaufzeit hinaus bestehen bleiben?

Strukturell

Allgemeine Perspektive

- Prozess wird in 4 Jahren nicht abgeschlossen sein
- Impulse in den vier Jahren, erster "Keim für Nachhaltigkeit"
- überwiegend gibt es Überlegungen/ Planungen, Stelle(n) weiter-zufinanzieren, ggf. auf mehrere Schultern verteilen

Spezifische Ausgestaltung

- häufig wird Strukturdebatte noch erfolgen
- Verantwortlichkeiten/ Aufgabenbereiche müssen auch mit anderen/ähnlichen vorhandenen Stellen im Haus geklärt werden
- unterschiedliche Einschätzungen bzgl. der weiteren Ausgestaltung der Stelle je nach Größe des Hauses und Sparte
- breites Feld von "weiterhin viel zu tun und es benötigt langfristig mind. eine Stelle nur für das Thema Diversität" bis zu "die Agent*innen stoßen jetzt Prozesse an und sollen anschließend als Kurator*innen im "Normalbetrieb" tätig sein"

Ideen/Wünsche

- Rolle der kommunalen Verwaltung und Stadtpolitik bei der Personalpolitik berücksichtigen; Wunsch nach Unterstützung bei Kommunikation durch KSB
- Verlängerung 360° um ein "Coronajahr"
- Berücksichtigung von Veränderungen und Wirkungen auf niedrigschwelliger Ebene

Inhaltlich

Programm und Publikum

- Im Programmbereich initiierte Formate werden beibehalten
- Verankerung in Communities notwendig, die langfristig bestehen

Personal und Organisation

- Change Management durch "Ausbildung" von Multiplikator*innen im Haus zu Expert*innen, die das Thema nachhaltig im Haus behalten
- Agent*in z.T. eher für Wirkung nach außen, interne Prozesse in Verantwortung der Leitung
- langfristige Verankerung des Themas durch Arbeitsgruppen im Querschnitt und Einbeziehung von anderen Personengruppen im Haus
- Grundlagen werden geschaffen, die weiter bestehen werden (bsp. Hausordnung, Checklisten bei Ausschreibungen, im Programmbereich)
- Herausforderung Bsp. Theater: unterschiedlich ausgeprägtes Bewusstsein für das Thema Diversität in der Belegschaft (Leitungsebene mit hoher Fluktuation vs. "eingesessene" breite Belegschaft
- Frage nach der Rolle von Diversität bei Auswahlprozessen von Intendanzen