

„Anchoring Inreach: In der Organisation strukturelle Anknüpfungspunkte für die Öffnung finden“ (Hendrikje Brüning)

1. Das Ziel von interner Anknüpfung ist Aufmerksamkeit zu halten, Verständnis zu schaffen und Verhalten der Organisation und ihrer Angehörigen zu verändern.
2. Ähnliche Anknüpfungspunkte für die Verankerung des Prozesses können in verschiedenen Einrichtungen genutzt werden, aber jede Einrichtung startet unterschiedlich und braucht bestimmte Anknüpfungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten.
3. Kleine Maßnahmen im Arbeitsalltag wirken banal, führen in der Summe aber zu großer Wirkung: Ins Handeln kommen ist wichtig.
4. „Basic-Fragen“ und unterschiedliche Wissensstände existieren und stellen Anknüpfungspunkte für Entwicklungen von Personen/Gruppen dar: „One fits all“-Angebote funktionieren deshalb nicht unbedingt für die interne Verankerung überall in der Einrichtung.
5. Öffnung entsteht durch verändertes Verhalten – Diversity-Kompetenzen können/sollen/müssen schon im vorhandenen Team angeeignet und geübt werden.

„Community Outreach und partizipative Programmgestaltung“ (Anna Chrusciel)

Es wurden konkrete Bedarfe und der Austausch an Tipps und Erfahrungen formuliert und von anderen Teilnehmer*innen zum Teil konkret beantwortet.

- Wie kommt man in einen Austausch mit verschiedenen Gruppierungen von Minderheiten? Welche Erfahrungen und Tipps gibt es, um auf Augenhöhe zu kommunizieren? Welche Stellschrauben muss man drehen, um von Communitys angenommen zu werden?
- Wie geht man mit widerstreitenden Interessen von partizipativer Arbeit und den Organisationen / Institutionen um?

Der Bedarf an Organisationsentwicklung und Change-Prozessen wurde bekräftigt und in ein enges Verhältnis mit der Ressourcenverteilung auf mehreren Ebenen gestellt:

- Wie und an welcher Stelle bildet sich Outreach-Arbeit in der Budgetplanung ab?
- Wie gehen wir mit Aufwandsentschädigungen um? Müssen diese immer bezahlt werden? In welchen Zusammenhängen sind alternative Entlohnungsformen denkbar? Wann ist es in Ordnung, auf Aufwandsentschädigungen zu verzichten?
- Ebene Beteiligung / partizipative Programmgestaltung: Wer soll und will eigentlich warum woran partizipieren? Und welche Implikationen hat dies wiederum auf die Ressourcenverteilungen?

„Kunst darf alles ... diverser machen! – Impulse für diskriminierungssensible Produktionsprozesse am Theater“ (Judith Blumberg, Christian Holtzhauer, Sophie Karabner, Mona vom Dahl)

- **These 1:** Diskriminierungssensible Theaterproduktion braucht bewusst geschaffene Räume und Ressourcen. Ohne diese Räume verharren wir im „Feuerlösch-Modus“, der nicht nachhaltig und wenig ressourcenschonend für alle Beteiligten ist.
- **These 2:** Wir brauchen definitiv mehr Diversität im Spielplan (insbesondere bei der Stoffauswahl).
- **These 3:** Kontextualisierung ist enorm wichtig, diskriminierende Begriffe sollten nicht einfach stehen gelassen werden.
- **These 4:** Eine diskriminierungssensible Gesprächs-/Reflexionspraxis im Probenprozess muss als regelmäßiger Standard etabliert werden.
- **These 5:** Gute diskriminierungssensible Vermittlung geht nur, wenn man sich im gesamten Produktionsprozess (ins. bei Text & Proben) intensiv mit Diversität/Diskriminierung auseinandergesetzt und eine gemeinsame Haltung entwickelt hat.

„Dritte Orte: Diskursräume – Demokratieräume? Möglichkeiten, Voraussetzungen und Grenzen in vermeintlich freien Räumen“ (Attila Bihari und Annika Lorenz)

- Formate wie Dritte Räume brauchen Kommunikation (und Zeit), um die Idee auch erklären zu können
- Es muss klar sein, warum sich Menschen beteiligen sollen. Was bringt es ihnen?
- Physische Dritte Räume sind eine Möglichkeit, auch Initiativen zu unterstützen, die noch nicht über eigene Kapazitäten verfügen
- Solche Räume brauchen eine konkrete Zielvorstellung, die klar formuliert und auch kommuniziert werden muss
- Es muss eine direkte Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Menschen möglich sein. Das braucht viel Zeit und die Bereitschaft, Kontrolle übergeben zu können.
- Für eine Nachhaltigkeit muss es eine sichtbare Rückwirkung in die Institutionen geben. So fühlen sich die Teilnehmenden auch ernst genommen.

„Antirassistische Haltung als Praxis – Kulturarbeit in Museen“ (Carla de Andrade Hurst, Puneh Henning, Suy Lan Hopmann, Aurora Rodonò, Ismahan Wayah)

1. Diversity ist kein Thema, sondern eine Querschnittsaufgabe, die nicht nur einmalig etwa in einer Sonderausstellung verhandelt werden kann.
2. Beziehungsarbeit, Zeit und Vertrauen sind wesentliche Faktoren für alternative, gleichberechtigte, antirassistische Arbeitsweisen und Kollaborationen.
3. Alle im Projekt, ob so genannte Profis oder Alltagsexpert*innen, müssen bezahlt werden.
4. Perspektiven von BPOCs, von rassifizierten, marginalisierten Gruppen und Personen müssen favorisiert werden.
5. Es gilt, insbesondere Nachwuchsförderung von BPOCs voranzutreiben und Diversity mit einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung zu verbinden entlang der Kategorien Gleichheit und soziale Gerechtigkeit.
6. Diversity ist Macht- und Institutionenkritik, sie ist ganzheitlich und auf Nachhaltigkeit angelegt.