

FAIRSPEC

Entwurf eines Produktionsspiels.

*Dieses Protokoll versammelt anwesende Stimmen und Argumente der Online-Sitzung vom 24.4.2021. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Namen der Beteiligten können nachgefragt werden, sind aber für die notierten Beiträge erstmal nicht von Wichtigkeit. Vertiefung findet im direkten Gespräch statt, nach dem Protokoll, und in weiteren Veranstaltungen. Danke an Fairspec für die Initiative. For a bright future!
Das Protokollantum*

Struktur:

Präfix S. 2

Spielprotokoll 3-7

Entwürfe zum zu entwickelnden Spiel 8-10

Etherpadschlagworte aus dem Direktprotokoll 11-13

PRÄFIX

Die Anwesenden sind da, die Abwesenden fehlen leider. Fairspec, oder doch nicht so fair: Weissgewaschene Wortgeschichte. Jedenfalls wissen wir, warum wir uns treffen, online, mit Musik als Einleitung, man fühlt sich auf Superzoom sofort wohl, wenn auch Superzoom als weltweit operierende Profitfirma mit dem schlauesten Produkt in einigen Ländern die üblichen kapitalbedingten Kompromisse macht oder anders gesagt: Unseren Komfort bezahlen andere.

*Nun, wir stellen uns alle vor, mit zugehörigen Pronomen, Positionen und Produktionen. Da sind: Schauspielerinnen, Projektentwicklerinnen, Performerinnen, Puppenspielerinnen, Produktionsleiterinnen, Konzeptkreaturinnen, Theaterregisseurinnen, Theaterpädagoginnen, Theaterjugendklubleiterinnen, Kollektivarbeiterinnen, bildende Künstlerinnen, Kostümbilderinnen, künstlerische Leiterinnen, Studentinnen. Für jede Produktion wird die Infrastruktur mitgestemmt. Meistens leistet man DaVincimässiges: Kunst, Orga, Struktur, Inspiration und Einkauf: Universalarbeiterinnen, das totale Mensch. Die Berufsbezeichnungen sind also entweder zu detailliert, oder zu vielfältig oder zuwenig breit, oder zu breit. Jedenfalls sitzt hier ein volles Theater an den Bildschirmen, versammelt in ein paar Köpfen, ohne weiteres in der Lage, für übermorgen eine Premiere zu stemmen. Es gibt eine Spielleitung und ein Performancekollektiv (PK) als Sparringpartner*innen.*

Es protokolliert das Protokollantum, mit bürgerlichen Namen Andreas Liebmann. In der Gesprächsrunde Runde hat das Protokollantum hat sich als Cis-Er vorgestellt. Und wusste dann nicht, ob diese Identifikation wirklich stimmt für Es. Was wird damit denn gesagt? Wird hier eine Sache abschliessend beschrieben? Viele Fragen, in denen es sich nicht kompetent fühlt. Daher hier „es“. Kann besprochen werden. Offenes Ende.

Frage der Gesprächsleitung an die Sparringpartner*innen des PERFORMANCKOLLEKTIVS°.
Nach zwölfjährigem Unterbruch habt Ihr Euch als Performancekollektiv wiedervereinigt. Was sind die ersten Gedanken, die man hat, um diese Wiedervereinigung anzugehen?

PK 1: Ich wusste dass diese Frage kommt, und ich habe schon drüber nachgedacht. Ich kann mich nicht erinnern, wann ich das genau gedacht habe, „ach wir arbeiten wieder zusammen!“
Über 12 Jahre Trennung waren wir freundschaftlich verbunden und haben uns besucht in unterschiedlichen Städten. Ich hatte Lust, Sehnsucht, mal wieder mit Menschen zusammen zu arbeiten, von denen ich ungefähr weiss, wo wir sind. Wir haben viel von den Stressmomenten mitgemacht, Premiere, Absagen, Frustration, Übersättigung. Dann musste 2007 mal Schluss sein. Aber die Basis blieb. Ich habe nur begrenzte Kapazitäten, diese Stressmomente in neue Kollaborationen zu integrieren. In unserem Beruf kommt man immer an den Punkt, wo man Menschen plötzlich ganz anders kennenlernt, wenn es hart auf hart kommt. Dieses ganze Game muss zwischen uns nicht mehr von vorne aufgebaut werden, die vielen Unsicherheiten. Ich habe die tiefe Sehnsucht, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die ich mag. Wenn möglich auch lieben. Die Sehnsucht, sich zu reconnecten, und eine Erzählung wieder aufzunehmen, im Wissen dass da schon mal was war. Ein Stück weit gibt es da einfach eine Basis. Ich find auch interessant, was die Wege von dem einen und dem anderen sind, wer wir geworden sind in der Zwischenzeit.

PK 2: Das mit dem Vertrauen. Das erlebe ich bei uns und auch in diesem Prozess - erste Arbeitsphase - wieder zusammenkommen - als ein ziemliches Mysterium. Das Level an Vertrauen: Was ist es, das es auslöst? Was ist es, das es zerbricht? Dieses Spiel ist teilweise verhängnisvoll und produktiv. Vertrauen aufbauen, hinterfragen. Ein berührendes, grosses Fragezeichen auch. Wir haben uns nicht umsonst damals getrennt. Da war ne grosse Bindung aneinander, eventuell in diesem Moment zu gross, zu verstrickt, zu komplex, zu kompliziert. Ich denke, es gab damals auch Missverständnisse, von denen wir wussten, es sind Missverständnisse und wir konnten sie nicht auflösen. Teilweise in den Persönlichkeiten, aber auch in den Produktionsbedingungen und Lebensbedingungen, im Zusammenspiel zwischen Persönlichkeiten und dem Umfeld. In all meinen Arbeiten habe ich versucht, das zu verstehen oder zu verarbeiten.

Spielprotokoll

WIR STELLEN UNS VOR, WIR SPIELEN EIN SPIEL. DAS BRETTSPIEL DES THEATERMACHENS. DAS SPIEL GIBT ES NOCH NICHT REAL, ABER WEIL WIR ES UNS VORSTELLEN, IST ES SCHON DA. DAS IST WIE WENN EINE BANK GELD AUSLEIHT. VORHER WAR ES NICHT DA, UND JETZT PLÖTZLICH DOPPELT: BEI DER BANK UND BEIM EMPFÄNGER! es geht um die letzte produktion an der wir beteiligt waren, dieser haufen von menschen, die alle lust auf das beste haben, und probleme gibts dann doch immer, warum eigentlich, warum ist das so, warum fällt das mensch immer wieder aus dem harmonischen heraus?

*ZEIT
REPRÄSENTATION
GERECHTIGKEIT
GELD
FEELINGS
LIKES
ICH MAG DICH
ICH BRECH DIE ARBEIT AB
VERSTRICKUNGEN
UNEINDEUTIGKEITEN
PROZESS UND ERGEBNIS
ROLLEN
ERFOLG
MISSERFOLG
AUSWERTUNG
NACHWEHEN
WIEDER ANFANGEN
SCHEITERN IST NIE SCHEITERN
ERFOLG IST NIE ERFOLG
DIE UNSICHTBAREN DRAMATURGIEN DER ZUSAMMENARBEIT*

Spielleitung:

Jeder hat eine Spielfigur, wir stehen auf Start. Es geht um die letzte Produktion, an der ihr beteiligt wart. Die erste Frage: War in Deiner letzten Produktion auf der Bühne eine Person, die über 60 war?

Figur 1: Drei: 70, 73, 85 Jahre

Figur 2: Eine, 61 Jahre

Figur 3: Wir haben tatsächlich, nachdem klar war, dass wir jung sind, alle etwa 30 jahre, geguckt, wen möchten wir im Team haben? Ah wir sind 6 junge Frauen, wir brauchen andere Perspektiven.

Spielleitung:

Hast du immer dieselbe Position im Team?

Figur 4:

Nein. Ich versuche mich darin zu üben, manchmal auch selber auf der Bühne zustehen, auch wenn es nicht mein bevorzugtes Gebiet ist. Problematisch für mich ist ist, dass ich die Leute im Team mögen muss. Das schafft auch Abhängigkeiten.

Spielleitung:**Hast Du Dich schonmal um eine bewusst diverse Gruppe bemüht,****Figur 5:**

Wir hatten Zeitdruck, wenig Probenzeit. Suchte dann Leute mit Theatererfahrung, um das aufzufangen. Aber ich hatte keine Kontakte zu Menschen, die ich fragen könnte. Am Ende waren meine Schwester und Friends auf der Bühne. Es ging eher um eine Lebenshaltung, die man in die Arbeit einbringt. War in diesem Fall fast wichtiger als sogenannte Professionalität.

Figur 6:

Wir bauen neue Kommunikationsformen auf. Früher habe ich nach den Proben in der Nacht weitergeredet, meistens am Telefon. Heute sprechen wir weniger. Mehr Vertrauen.

Figur 7:

Als Kostümbildnerin muss ich immer Vertrauen aufbauen. Die Beziehungen zu den Menschen, die ich ausstatten muss, berühren immer eine Art Intimität. Es braucht eine grosse Sensibilität.

Figur 8:

Die Zusammensetzung von Gruppen, wer ist wie warum beteiligt. Wer moderiert die Workshops eigentlich? Heute hier: Ein weisser Mann und eine weisse Frau. Wir waren unter Zeitdruck. Müsste da nicht ne Person of Colour mitmoderieren? Ich fand nein, zwei Wochen vor Workshopbeginn jemanden aus Gründen der Hautfarbe dazuzuholen: Nicht ok. Ich merke, in der Arbeit sind solche Aspekte zentral. Wir werden als Team uns auch weiterbilden, damit wir gemeinsam eine Praxis entwickeln können: Wie gehen wir mit Repräsentation um. Wer ist warum, wo, beteiligt? Ich bin schwuler Mann, seit 30 Jahren geoutet und habe mein halbes Leben damit zugebracht, um Anerkennung zu kämpfen. Mir wird diese Anerkennung aber zunehmend entzogen: Ich werde wahrgenommen als alter weisser Mann. Als schwul werde ich nicht mehr wahrgenommen.

PK 3

Diese unangenehme Frage nach Anerkennung. Ich nehme die Frage als verzerrt wahr. Der Begriff der Anerkennung hat was mit Marktrelevanz zu tun: Wie verkaufen wir uns? Das wird durch die Social Media extrem zugespitzt. Anerkennung ist die Währung. Könnte man nicht ein Grundeinkommen denken? Ein Vorschuss an Anerkennung. Mit dem Potential des anderen rechnen. In unserer Kollektivarbeit zelebrieren wir das. Ich freue mich, wenn ich was ausgespuckt habe, wenn das von meinen Partner*innen aufgenommen wird, weiterbearbeitet wird. Das erkenne ich als Anerkennung. Erkennung als Diversität. Ich kann sein, wer ich bin, weil es toll ist, dass wir unterschiedlich sind. Die Unterschiedlichkeit ist toll und nicht die Individualität. Viele unabgeschlossenen Fragen mit diesem Begriff, weil es so emotional ist. Es spielt stark in die Machtverhältnisse.

Figur 9.

Zur Diversität:

Ich versuche, immer damit zu spielen, das auszukosten. Meine letzte Produktion zwischen Schweiz und Lateinamerika. Da habe ich versucht, verschiedene Kollegen einzuladen. Es war gar nicht so einfach. Ich hab auch eine Produktionsleitung angestellt - das Bedürfnis, das jemand die Verantwortung übernimmt. Das ging in die Hose. Verschiedene Backgrounds, mein familiärer Background: Belastung und Bereicherung.

Protokollantum:

Ich würde gerne den familiären Background ansprechen. Ganz einfach weil er mich sehr stark beeinflusst. Es ist ein Erbe das mich bereichert und belastet. Ich habe versucht das zu verändern aber bin damit nicht fertig. Ich kann dem nicht entrinnen und bin gezwungen, mich damit auseinanderzusetzen, um zu verstehen was für Fragen brach liegen. Aus heutiger Sicht gesprochen bin ich in einer Monokultur aufgewachsen und das fällt mir manchmal auf die Füße in verschiedenen Arbeitsprozessen. Keinen abschliessenden Umgang damit gefunden. Es beeinflusst mich in allen Arbeitszusammenhängen.

PK 4

Die Herkunftsfamilie. Ich bin froh um diese Klassismus Diskussion. Ich war auf der Schauspielschule Zürich (Heute ZHDK). Es gab wahnsinnig viel Unwohlsein mit Klassismus. Kam da in eine Welt, in der ich mich ausgeschlossen und fast ausgestossen fühlte. Ich hatte keine Chance, das zu verstehen, erst jetzt rückwirkend. Die vielen Dinge, der familiäre Background. Ich habe eine Herkunftsfamilie, und habe aber auch eine Familie, ich habe ein Kind mit meiner Partnerin zusammen. Mein eigener Blick auf Prozesse wird verändert. und es bewegt mich auch, mich anders zu organisieren. Ich finde es übergriffig, zu sagen, wir proben acht Stunden pro Tag. Das ist nicht nötig. Wir haben als künstlerische Leitung und Koleitung die Verantwortung, die Lebensbedingungen der Kollegen mitzudenken. Ich habe eine Freundin, die arbeitet mit 260 Pflanzen zusammen - sie ist Pflanzensitterin. Menschen koexistieren. Kindergeburtstage sind wichtig. Man kann sagen: An diesem Tag möchte ich nur bis zwei arbeiten. Wann „imposed“ man sich too much? Wie kriert man ein Klima, in dem jeder wirklich beitragen - und damit auch Leben kann? Ein Klima, in dem Menschen merken, dass sie jetzt nicht alle ihre Bedürfnisse heimlich organisieren müssen, in die Randstunden reinzwängen? Dass man so was aussprechen kann, ohne sich dabei Scheisse zu fühlen. Was ist das für ein Mindset, das von morgens 8 bis abends 8 einen Probestundenplan macht, um 22 Uhr ist dann Probestundenabschluss, weil es so intensiv war, und dann erwartet man, dass das Team noch bis 1 Uhr weiterdiskutiert?

Figur 10.

Ich bin selbst bald 60 und habe das Gefühl, gehöre mit zur ersten Generation, die alt wird in der freien Szene. Das beschäftigt mich. Wenn ich mein Alter sage, kommt zurück: „WOW, echt? Wahnsinn!“ Schmeichelt mir das? Irgendwann kommt der Tag, an dem man es sieht. In der freien Szene gibt es nicht so viele alte Menschen. Es gibt eine Tendenz zum Jungseinmühen. Es gibt Stadttheater, die stolz sagen, dass es hier niemanden über 40 gibt (Anmerkung des Protokollantums: Damit ist „auf der Bühne“ gemeint. Die, die das sagen sind meistens 50-60 und in Leitungspositionen).

... an dieser Stelle kam das Protokollantum eine Weile lang nicht mit... aber weiter zum nächsten... wir entwerfen immer noch ein Spiel. Es soll Spielkarten geben. Skills-karten. Man braucht Fertigkeiten - wird man gefragt weil man recherchieren, tanzen, schreiben, singen kann, oder wegen „versteckter Fertigkeiten“, die nicht sofort lesbar sind? Versteckte Fertigkeiten können Arbeitsprozesse stark beeinflussen: Gut auf Menschen eingehen können, gut zuhören können, Geduld, Entscheidungsfreude, gute Laune auf der Probe..

Spielleitung:

Wissen wir eigentlich, warum wir angefragt werden? Kann man sich verändern? Lässt die Szene zu, dass wir uns entwickeln?

Figur 11

Ich bin überrascht über die Frage. Ich erlebe es so, dass mir immer gesagt wird, warum ich angefragt werde. Oft frage ich auch: Wie komme ich zu der Ehre? Ich kriege viele Anfragen von Menschen, die ich nicht kenne. Sie schreiben, woher sie mich kennen, oder warum sie mich fragen.

Figur 12

Bei mir ist das eher ein vager Raum: Ich wurde jemandem empfohlen. Warum, wird nicht so oft gesagt.

Figur 13

Ich hatte eine Anfrage an eine Schule. Suchte Jugendliche, die als schwierig gelten und öfter Lehrpersonen vergraulen. Kann man vielleicht nicht so direkt kommunizieren.

Figur 14

Ich arbeite 20 Jahre bei der Migros. Wieviele Fähigkeiten gebe ich? Du wirst für das und das gebucht, aber für das Gesamtpaket bezahlt, dafür, *wer du bist*. Also, es geht immer über konkrete professionelle Skills hinaus. Oder man müsste das eigene Portfolio anders schreiben. Wieviel bin ich bereit, zu geben? Wo hört es auf? Wie sieht die finanzielle Entschädigung aus?

Figur 15

Bei Herbert Fritsch schreiben die Schauspielerinnen ihre Texte selber, aber das weiss keiner!

Figur 16

Ich bin gebucht, weil ich singen, nicht aber weil ich kochen kann.

Figur 17

Man hat viele Fähigkeiten, die man im Produktionsprozess einsetzt, die aber nirgendwo genannt werden.

Figur 18

Ich werde nicht angefragt. Meine Gruppe besteht seit ewig. Immer das gleiche, und das immer wieder neu.

Figur 19.

Ganz wichtig: Warum frage ich die Leute an? Vertrauen? Bewunderung? Das kann auch voll in die Hose gehen.

Figur 20

Ich studiere noch. Aus dieser Perspektive kann ich wenig zur Frage sagen. Habe kaum Erfahrung im Angefragtwerden oder im Anfragen. Wichtig: Wie wohl fühlt man sich im Team? Ein grosser Faktor, den ich gern mehr hinterfragen oder benutzen würde. Selbst wenn ich Arbeiten von bestimmten Leuten ganz toll finde, kann es ja gut sein, dass eine Zusammenarbeit nicht funktionieren würde.

Figur 21

Auf der Uni habe ich einen Filmkurs gemacht. Ein Dramaturg hat den geleitet. Er sagte: Manchmal sieht man den Filmen an, wenn die auf dem Set zu viel Spass hatten. Zuwenig gelitten! Ich finde das ein pervertiertes Denken, dass man für die Kunst zu leiden hat und die Umstände schwierig sein müssen. Es gibt einen Unterschied, wie Produktionen jetzt laufen und vor 30-60 Jahren. Wir sind in einem Momentum, wo man über diese Dinge reden könnte. Familienunfreundliche und gesundheitsschädigende Produktionsprozesse dienen erstmal nicht dem künstlerischen Resultat. Es kann doch auch ein tolles Ergebnis mit guten Prozessen geben.

Anmerkung des Protokollantums: Es gibt einen lesenswerten Kurzaufsatz von Esther Slevogt in der *Nachtkritik* „*Es reicht, ein Arsch zu sein*“. Grundthese: *Ein Arschloch zu sein und künstlerisch tätig zu sein sind erstmal nicht miteinander verknüpft.* (8. Juni 2021).

PK 5

Anderer Aspekt mit dem Geniekult: wer „gut ist“... für mich. Ich war letztes mehr im Bildungskontext, künstlerische Forschung. Für uns ist wichtig: Was willst Du? Woran willst Du arbeiten, was ist der Gedanke? Ob das dann perfekt ausgeführt ist, das ist so ein riesen Spektrum unterschiedlicher Qualitäten. Wenn ich da nur mit Skills und Können rangehe, komme ich da nicht sehr weit. Die Motivation, die Spekulation für etwas, das rauskommen kann. Das Engagement. Die Energie ist für mich viel relevanter als die Skills.

PK 6

Ich werde eigentlich nicht sehr oft angefragt. Frage mehr andere an. Ich frage oft nicht wegen Fähigkeiten an. Eher ein Gefühl, eine Beziehung. Ich falle damit oft auf die Nase. Es sind oft sehr unscharfe Argumente und Perspektiven, die mich leiten. Es ist darum für mich daher eine super Frage. Ich sollte wohl viel präziser werden. Oder mich weiterbilden.

PK 7

Früher wurde ich oft angefragt. Dann eigene Projekte gemacht. Dann irgendwann: Scheisse, niemand fragt mich mehr an. Die ganze Verantwortung, die ich dauernd trage. Die Verträge. Ich sendete wohl Signale in den Markt: „Die ist nicht mehr available“. Dann habe ich selber Leute, mit denen ich gern arbeiten möchte, gefragt „Hey, willst Du mich nicht mal als Performerin.. auf der Bühne“. Normalerweise läuft das umgekehrt und man sendet, wie toll man ist und hofft, dass die

Signale empfangen werden. Aber jetzt kann ich hingehen und sagen, „bei Dir möchte ich mal spielen.“

Figur 22

Es schmeichelt ja auch, wenn man angefragt wird. Wie wenn man angeflirtet wird. „Ich hab an Dich gedacht“ - „Die meint mich“. Es ist wichtig zu fragen: Wie kommst Du auf mich, was willst Du von mir, wie werden wir arbeiten? Das vergisst man. Es ist auch ein Vertrag. Wenn ich Leute frage, sage ich auch ganz bewusst, warum ich sie anfrage, was ich biete, was für eine Arbeitsweise ich verfolge.

PK 8

Ich arbeite manchmal auch als Outside eye oder supportive Kraft. Eine weiche Masse. In der Krise wird dann plötzlich erwartet, dass man 5 Tage da ist. Ich versuche, zu formulieren, wie ich es verstehe, wie ich mit Eventualitäten umgehen möchte. Sonst ist es plötzlich nur doof.

Figur 23

Ich werde halt angefragt weil ich nett bin und empathisch. Wenn man aus persönlichen Gründen gefragt wird, das macht auch einen Riesendruck, so als Gesamtperson. Wie kann man eine Trennlinie ziehen, Fähigkeitsbereiche abtrennen?

Figur 24

Schwierig, wenn wir über Fähigkeiten sprechen. Trennung Privatperson und Fähigkeiten. Ich werde für Leitungsfunktionen gefragt, weil ich Gruppenprozesse reflektiert führen kann. Wo fangen die Skills an, was hat das mit der Persönlichkeit zu tun, sind das die Fähigkeiten, für die man gebucht wird? In künstlerischen Prozessen wird das alles eins.

Figur 25

Wir spielen immer auch das Umfeld. Was sehen die Leute in uns. „Der Dings ist ein unterhaltsamer Quassler“. Von klein auf kommt man in diese Rolle. Und das sind dann die Skills. Das ist ja sehr von aussen geprägt, vielleicht hat man darauf gar keine Lust. Ich muss für mich klar klären: Warum will ich das tun? Ich sehe sehr oft Menschen, die eigentlich viel lieber was anderes machen würden als das, was ihnen von aussen zugeschrieben wird. Das ist aber sehr schwierig in den gängigen Produktionslogiken. Da spielt ja viel Stress mit, man will Risiken minimieren. Das Verlassen der eigenen Komfortzone ist nicht einfach.

Figur 26

Wenn wir von Skills sprechen, sind wir auch schnell bei der Frage der Virtuosität. Worum gehts bei der Kunst? Was ist ein Talent? Wo ist einfach Können gefragt? Gibt es Dinge, die alle gleich gut können? Gibt es Dinge, die will man gar nicht können?

Figur 27

Wie funktioniert eigentlich eine Anfrage auf unserem Arbeitsmarkt? Da ist eine Riesenunschärfe. Es gibt kein Amt, wo wir hingehen können, wo ich mich bewerben kann. Ich muss die Leute kennen. Man braucht ein gutes Standing, eine gute Position. Wenn man eigene Projekte macht, kann man einfacher auf Leute zugehen, als wenn man keine eigene Gruppe hat. Das ist viel schwerer. Was wünschen wir uns? Was hätten wir gerne? Wo will ich mitmachen?

Figur 28

Ja, man will gut mit Leuten zusammenarbeiten können. Man man will die mögen. Es ist immer auch ne Wundertüte. Und es kann nach hinten losgehen. Und dann kann es richtig fies werden.

Nächste mögliche Punkte:

Eine Teamkarte: Frage: Welche Karte würdet ihr ziehen: Kollektiv arbeiten, kollaborativ arbeiten, klassisches Regiemodell?

Ereigniskarten: Jeamnd fällt aus: Umbesetzen, abbrechen?

ENTWÜRFE ZUM ZU ENTWICKELNDEN SPIEL

- 1) **Spielvorbereitung: alles was noch vor dem ersten Würfeln geschehen muss.**
 - Positionskarten: wer seid Ihr und welche Position habt ihr im Team inne?
 - Skills Karten. welche Fertigkeiten bringt ihr mit?
 - Teamkarte. was ist eure Arbeitsweise

 - 2) **Spielverlauf/ Material für den Spielverlauf**
 - EREIGNISKARTEN was passiert alles in Produktionen?
 - SPIELSTEINE, die wie eine Währung einsetzbar sind.
 - Wie gewinnt man PUNKTE?
- Bonus:**
- Wie sieht das Spielfeld aus? Eine Landschaft? oder eher abstrakt?

FRAGENKATALOG

1. Wer seid Ihr, mit welchem Pronomen möchtet ihr angesprochen werden und welche Position hattet ihr in eurer letzten Produktion inne? Sucht euch eine oder zwei Fragen aus dir, die ihr beantworten möchtet

- a) Hast du immer dieselbe Position im Team?
- b) Hast du dich schon mal um eine bewusst diverse Zusammensetzung deiner Gruppe bemüht?
- c) Hast du dabei bewusst die Zusammensetzung der Gruppe in den Prozess einbezogen? (also wie hat sich die Suche gestaltet? War sie Teil des Prozesses etc.)
- d) War in deiner letzten Produktion eine Person auf der Bühne, die über 60 Jahre war?
- e) Welche Rolle spielen bestehende Beziehungen unter den Teammitgliedern?
- f) Wie wichtig ist der eigene familiäre Background für die Arbeit?
- g) Wo hat der familiäre Background eine Rolle gespielt?
- h) Welche Anerkennung soll deine individuelle/ev. diverse Position im Prozess haben

2. Ihr habt jetzt eine Position im Team. Wir sind immer noch bei der Spielvorbereitung. Jetzt braucht ihr Skills Karten. Und die benennt ihr selber. Welche **Fertigkeiten** habt Ihr? Welche **verdeckten Fertigkeiten** habt ihr?

Wisst ihr immer, wegen welcher Fähigkeiten man euch für eine Produktion angefragt hat?

Und gibt es andere Skills, die ihr mitbringt, wegen derer man Euch anfragen könnte?

Habt ihr Skills, von denen ihr gar nicht wollt, das sie aufgedeckt werden?

Oder solche wegen denen ihr befürchtet nicht angefragt werden?

Lässt die Szene/mein Team zu, dass ich mich entwickle?

3. "Ihr habt eine Positionskarte und Skills-Karten. Dann müssen wir jetzt eine **Teamkarte** bestimmen.

Wie habt ihr in der letzten Produktion gearbeitet?

- a) Kollektiv X
- b) Kollaborativ (Regieposition, aber alle entwickeln aktiv mit)
- c) klassisches Regiemodell
- d) andere...

4. Das Spiel wird vorangetrieben durch **Ereigniskarten**, die ihr immer wieder ziehen müsst. Was kann alles auf diesen Ereigniskarten stehen? Stellt euch vor, es gibt 4 unterschiedliche farbige Stapel

Was widerfährt Euch unterwegs und in welchen Werte-Stapel würdet ihr das packen?

Was passiert alles in Produktionen?
(Hier geht es darum eine grosse Sammlung aufzutun von Herausforderungen, mit denen man in Produktionsprozessen konfrontiert wird. Denkt an die letzte Produktion, hier dürft ihr aber auch auf euren ganzen Erfahrungsschatz zurückgreifen.)

5. Kann es im Spiel so etwas wie **Spielsteine** geben, die wie eine Währung einsetzbar sind. Hier interessiert uns die Frage nach den Ressourcen, die in Produktionen sind. In Teams, in den Personen. Werden die Ressourcen benannt oder sind sie unklar? Welche Ressourcen sind das?

Beispiele:

Bedürfnissteine,
Finanzsteine,
Zeitsteine,
Erfahrungssteine,
Kommunikationssteine (Sprachen/
Überzeugungskraft),
Geduldsteine, Vielseitigkeitssteine,
Motivationssteine,
Beziehungssteine.
Beratungssteine,
Mutsteine,

6) Wie gewinnt man **PUNKTE**?
z.Bsp. jede*r vergibt nach jeder Aufgabe Punkte oder Minuspunkte

ETHERPADSCHLAGWORTE AUS DEM DIREKTPROTO- KOLL

Zuhören / Gute Arbeitsstimmung verbreiten

Kulturvermittlung / Insider kontaktieren/ Recherche Arbeitsmaterail vorbereiten.

Texte redigieren. **Überraschungen** Vorbereiten/ sensorialer Raum vorbereiten. **Pragmatismus**. / soziale Gerechtigkeit / **Szenografin/** Puppengestalterin/ Soziokulturelle Vermittlerin/ Schauspielerin.

Begeisterungsfähigkeit, Effizienter Organistor

Assoziatives Denken Analytisches Denken oeil ext. **Dinge auf den**

Punkt bringen Methodisch bewandert Texte schreiben

Administrative Fähigkeiten

Fantasieren Kritische Männlichkeit Pragmatismus Hoher Sinn für Gerechtigkeit

Neugier Insider zusammen erfinden **Das Team "bemuttern"**, indem ich für Verpflegung Sorge, Pausen ausrufe, nachfragen obs allen gut geht

Stimmungen im Raum wahrnehmen, und dann so ansprechen, dass alle sich

dabei wohl fühlen und **Lust** haben, eventuelle **Probleme** dann zu lösen

In Pausen für gute Stimmung (und gutes Essen!) sorgen In Proben ein gemeinsames konzentriertes Arbeiten anstoßen Energie pushen Fragen stellen, die fruchtbar für das

Weiterarbeiten sind neue Ideen/Verhandeln, um die Arbeit zu zeigen **Konflikte**

ansprechen, **Konflikte** moderieren ich kann sehr gut **umarmen**

Meine gute Laune ist sehr ansteckend und ich kann mich selber so hochpushen, dass ich andere mit meiner Energie mitreisse Spiele so anleiten, dass alle verstehen, wie's geht und Lust bekommen, es zu spielen - auch Spielmuffel! Ich interessiere mich für

nichts mehr als für andere Menschen, **Beziehungen** und **Dynamiken** zwischen

Menschen und in Gruppen. Das führt dazu, dass ich **mit allen Menschen**

sprechen kann (und das auch genieße), weil ich immer etwas finde, wofür wir uns beide interessieren. Dadurch freunde mich sehr schnell mit Menschen an, was erstens schön ist und zweitens praktisch sein kann, wenn mich zB der*die Hausmeister*in eines

Spielortes mag. Ich kann sehr gut **telefonieren** und finde das auch nicht

unangenehm. Ich finde mit Jugendlichen meistens die Balance zwischen strenge

Diktatorin und grosser Schwester. Ich kann gut **backen**. Ich kann mich extrem gut

extrem schnell über etwas **empören**. Ich kann mich gut **entschuldigen**

kurze Intermezzos anleiten: kurz tanzen, schreien, ein Spiel. Ich kann Scherze machen, die andere erheitern, **Blumensträuße** binden, ich kann biografische Erzählungen zu Theatertexten formen. Ich weiss nicht wie gut ich es auf einer Skala von eins bis zehn kann, aber ich versuche andere als ganze Existenzen zu sehen und nicht nur als Dienstleister*innen für die Produktion. Ich kann performen. Ich kann **Purzelbaum**. Ich kann auf **Stöckelschuhen** tanzen, dass es echt nett aussieht. Ich kann Konzepte schreiben und mit denen kann ich dann **Geld** organisieren (klappt nicht immer, aber doch eigentlich erstaunlich gut), damit ich dann **Löhne** zahlen kann. Ich kann Teams zusammenstellen. Ich kann ziemlich gut tippen. Ich kann anderer Leute Projekte supporten. Ich kann ein bisschen Videoschneiden, putzen kann ich auch ziemlich gut. ich kann gut nachfragen. organisieren. **Tee** kochen. enthusiastisch sein. Realisierbarkeit im Blick haben. rumspinnen. kochen. im Garten sitzen. Quatsch erzählen. treu sein. offen sein. Spüren wenn es eine pause braucht Ich kann mit-denken. Hängt mit dem zuhören zusammen. Liebe es mich in anderen Gedankewelten zu verlieren und darin Kontraste, Potentiale, und andere Spekulationen aufzuspüren. Empathie

die richtige **Musik** abspielen in verschiedenen Situationen (egal ob Pause oder arbeiten) Ich kann sehr gut **Kabel** zusammenrollen, weiss wie das geht, dass sie nicht auseinander fallen, nicht kaputt gehen, und gut geordnet sind. Und, ich mach es echt sehr gerne! Kann mich richtig in diese Arbeit vertiefen. Kann gut flicken. Wo immer was kaputt ist stimuliert das meine Neugierde ungemein. ich habe viel Geduld. Aber manchmal reisst der Faden und dann ist es laut. ich bin manchmal wütend

ich bin witzig radikale Entscheidungen treffen, Dinge **rausschmeissen** Snacks dabeihaben menstruieren, Snacks teilen Ich kann gut zuhören. Ich auch, es ist einfach auch eine sehr schöne Beschäftigung. Ich habe fast immer die Geduld nochmals einen Umweg zu gehen. Ich kann mit Konflikten konstruktiv umgehen. Ich versuche gern Dinge, die ich noch nicht kann. Ich brauche manchmal Hilfe, wo es nicht erwartet wird. Softskills **Entscheidungsfreudigkeit** vertrauen bilden Quatsch machen ich kann Dialekte. ich kann gut trösten Ich kann auf der Bühne weinen ich bin ein Teammensch Energie Ich kann gut improvisieren, Ich kann gut Sachen erklären, von denen ich eigentlich nix verstehe, Recherchieren, Aus dem Stand erfinden aufgeregt sein. mich mit den Kindern der Kolleg*innen unterhalten, Komplexe Texte verstehen und sprechen. Publikum für mich gewinnen, Publikum hassen, Basteln Party machen, feiern, mich freuen mit allen **Solidarität**. EREIGNISSE Ich muss meine Tochter aus der **Kita** abholen Das Kind des Kollegen hat den Kopf angeschlagen und er muss kurzfristig die Proben verlassen. Ein Spieler bringt nicht die vereinbarte und ersprochene Leistung. Bis kurz vor der Premiere wird alles versucht, dann muss doch umbesetzt werden. **Die Premiere wird vorverlegt**. Unser Team braucht manche Ressourcen (Proberäume/Material/Geld) nicht. Wenn sie verwechselt wird mit kritikloser Loyalität. (zB. weil jemand in der 'Hipness' Kategorie gelandet ist.) Blockaden der Kolleg*innen aushalten. Jemensch hat eine private **Krise**, die ihn/sie sehr beschäftigt Kapazitäten, (Zeit) Ressourcen sind sehr unterschiedlich, es entstehen Wissensvorsprünge.

DIVERSITÄT **Er sagt immer Er** Wir sprechen alle eine andere (Theater)Sprache. Wir sind alle weiss. Wie diversivizieren wir unser Team, ohne nach Hautfarbe zu casten? Wenn der Diskurs, die Rethorik um Diversität plötzlich zu einem Standard wird, obwohl niemand eine Ahnung hat wie sie wirklich leben. Die berühmte **gemeinsame**

Sprache finden! Zeit geben. Ihr habt sehr unterschiedliche ästhetische Ansichten
Der Die Diversitätsprofi kritisiert immer die anderen, die das nicht so drauf haben. Kill-
Joy! Ich möchte eine Person of color ins Team holen, weil ich sie eine tolle Tänzerin
finde und sie möglicherweise Themen mitbringt, die ich selber mit meiner Erfahrung
nicht abdecken kann. aber meine Kollegin, findet dass ich das nur aus PC gründen tue.

Diversität ist nicht United Colors of Benetton. **Diversität ist kein Trend.**
Diversität darf nicht zum Fettnapf werden. Ich versuche als Leitung einen künstlerischen
Prozess beschreiben, es wird aber nur als White-Supremacy Gehabe empfunden.

Transparenz **Ich veröffentliche nicht was ich verdiene**, wenn ich im Team in
einer Leitungsfunktion bin. Ich denke ich verdiene eh viel zu wenig im Verhältnis zum
immensen Aufwand den ich betreibe. Aber vielleicht wirkt das nach aussen, als würde
ich das grosse Geld absahnen? Am Ende wird dann doch hinter verschlossenen Türen entschieden
der Programmzettel muss gemacht werden, wie nennt ihr euch? Wer entscheidet das?

Wir arbeiten **gemeinsam** Alle haben das **Budget** gesehen und genehmigt.
Wir arbeiten mit Künstler aus dem Ausland. Das Landlohn ist ein zehntel von unserem:
was machen wir? wie bezahlen wir die ausländische Kolleg*innen? Wir sagen Euch
offen, was Ihr zu tun habt. Von Anfang an klar machen, wer wann warum entscheidet.

Entscheidungsprozesse kollektiv: Methoden/Vorgehen gleich zu Beginn vereinbaren und sich daran

halten. Mit welcher **Autorität** tun wir was warum? Wenn ich Entscheidungen fälle,
erklären, auf welcher Grundlage. Arbeitsbedingungen offenlegen. Ich lege nicht offen,

dass ich unsicher bin, ob ich die entsprechenden **Skills** für das Projekt habe, um das
Projekt machen zu können. **Man war immer total kollaborativ, und dann ist**
der Zeitpunkt für Entscheidungen da und es wird sehr unterschiedlich
erwartet, wie damit umgegangen werden soll. Die Regieposition denkt es ist natürlich
für sie, die Entscheidung jetzt zu fällen, die Schauspielposition denkt, stopp, warum
jetzt plötzlich so autoritär. Wie sieht das Budget aus? Wer bekommt warum wieviel Geld?
Wir arbeiten mit Lai*innen und Profis. Bei den Profis orientieren wir uns an den

Richtgagen, aber wie entlohnen wir die Lai*innen? Es gibt eine **Autorenschaft** der
künstlerischen Leitung, aber sie steht nicht dazu (Will alles kollaborativ performen):

Machtkonflikte vorprogrammiert. Vertrauen Wir holen uns ein "Auge von Aussen".
jemand geht mir plötzlich total auf die Nerven. Die Stimmung ist angespannt.

In die Motivation der anderen Vertrauen haben. Einander mit **Wohllwollen**
begegnen. Nicht misstrauisch sein. Ich habe Angst, es ist nicht gut, was ich mache. ich
zweifle. Jemand klaut meine Ideen. Ein Kollege bringt seine **Freundin** für einen
Durchlauf in den Endproben mit. Sie fängt ungefragt an, vor allen das Stück zu
analysieren. Ich unterbreche sie und schicke sie aus der Probe. Künstlerische
Positionen: Die künstlerischen Positionen und Vorlieben driften unerwartet auseinander

Ein Konflikt eskaliert Ein Ensemblemitglied hat unfassbar **schlechte Laune** und
verpestet die Stimmung im Probenraum, behauptet aber, es wäre nichts. Die Proben
sind langweilig. Vertrauen in der Fähigkeiten der Kolleg*innen, dies zu kommunizieren.
Ich habe Probleme damit auf der Bühne zu stehen für ein undurchdachtes? Projekt.

Arbeit

Ich merke, dass ich mit mehr Einsatz bei der **Arbeit** bin, als
andere Personen im Team.