

Handlungsempfehlungen für ein diversitätsorientiertes Gesamtkonzept der Bochumer Kulturlandschaft (Stand 13.03.2020)

Festlegung eines klaren kulturpolitisches Auftrags

Förderung der Diversifizierung der kulturellen Landschaft Bochums

Einrichten eines Diversitätsfonds

Durch die Stadt Bochum für die Arbeit einer Servicegruppe und deren Maßnahmen

Selbstcheck der Kulturlandschaft Bochums im Hinblick auf Diversität

Finanziert durch den Diversitätsfonds

Erarbeitung eines diversitätssensiblen Selbstchecks der Bochumer Kulturlandschaft

(Besucher*innen und Nicht-Besucher*innen, Repräsentationen von Zielgruppen innerhalb der kulturellen Landschaft, Zugangsbarrieren und Bedürfnisse)

Einrichtung einer Servicegruppe für eine zeitlich festgelegte Pilotphase

Finanziert aus dem Diversitätsfonds

Aufgaben u.a.:

- Veranstalten von Diversitätsweiterbildungen für Kulturverwaltung, Kulturinstitutionen und freie Akteure und Akteurinnen
- Zielgruppenspezifische Beratung von freien Akteuren und Akteurinnen (Antragsverfahren, Zugänge zu Arbeits- und Präsentationsräumen etc.)
- Beratung und Unterstützung der Kulturverwaltung und öffentlicher Kulturinstitutionen beim diversitätssensiblen Qualitätsmanagement
- Koordinierung und Sichtbarmachung von innerstädtischen Maßnahmen bezüglich diversitätsorientierter Handlungen
- Vernetzung von Akteuren und Akteurinnen, die Diversität in der kommunalen Kulturlandschaft fördern wollen
- Verwaltung des Diversitätsfonds

Die Servicegruppe ist angebinden an die Stadt Bochum. Die räumliche Anbindung kann ggf. extern bei freiem Träger/NGO/ Einrichtung oder zentral an städtische Strukturen erfolgen. Alle Tätigkeiten der Servicegruppe unterliegen einem vereinbarten Transparenzgebot.

Personelle sowie räumliche Bedarfe und Aufwände müssen in Abstimmung anhand des Gesamtkonzepts erörtert und entsprechend eines Maßnahmenplans umgesetzt werden.

Zeitliches Prozedere der Maßnahmen nach Installierung der Servicegruppe

(1) Selbstcheck

Datenerfassung der Bochumer Kulturlandschaft, durchgeführt von Sozialforscher*innen in Abstimmung mit einem Expert*innengremium

—> Besucher*innen und Nicht-Besucher*innen / Erörterung von zielgruppenspezifischen Zugangsbarrieren und Bedürfnissen

- > Repräsentationen von Vielfalt innerhalb der kulturellen Landschaft u.a.:
- öffentlichen Präsentationsräumen
 - in Mitarbeitendenstrukturen der öffentlichen Kulturinstitutionen und anderen Anbieter*innen der freien Szene auf allen Ebenen
 - Kulturbezogene Entscheidungsgremien

(2) Installierung der Servicegruppe

(3) Entwicklung von Qualitäts- und Diversitätsstandards sowie eines Kriterienkatalogs für Diversitätssensibilität in öffentlichen Kultureinrichtungen auf Basis der erhobenen Daten

Die Diversitätsstandards bilden einen flexiblen Rahmen für Kulturinstitutionen. Sie haben zum Ziel, die Gleichstellung zu fördern sowie die Diversität der Stadtgesellschaft in den Institutionen (PPP) abzubilden.

Spezifische Standardentwicklung entsprechend unterschiedlicher Diversitätsdimensionen - in Bezug auf die Schwerpunkte: Personal, Programm, Publikum, Zugang

Zur Entwicklung der Standards werden Interessenvertretungen der jeweiligen Zielgruppe miteinbezogen.

(4) Die Servicegruppe reflektiert anhand des Kriterienkatalogs gemeinsam mit den Einrichtungen deren Stand der Diversitätsentwicklung.

Katalog transparent machen für Kulturverwaltung und Kultureinrichtungen
Erhebung gemeinsam durch Servicegruppe und Einrichtungen

(5) Auswertung und umfassende Ist-Zustandsbeschreibung

Auf Basis des Kriterienkataloges und der Datenerfassung der gesamten Bochumer Kulturlandschaft (= Selbstcheck)
Sicherstellung der Transparenz für Kultureinrichtungen und Kulturverwaltung

(6) Entwicklung von Handlungsoptionen/-empfehlungen und passenden Angeboten zur Weiterentwicklung, Modellprojekte

Beratung von Kultureinrichtungen und Begleitung eines diversitätsorientierten Entwicklungsprozesses (ggf. in der Pilotphase zwei oder drei Modellprojekte).
Beratung von Akteur*innen der freien Szene auf Basis des Selbstchecks / der Datenerhebung, veranstalten von Fort- und Weiterbildung, Informations- und Vernetzungsangeboten: Seminaren, Tagungen, Online-Plattform; Sichtbarmachung von best-practice / Reflexion von bad-practice

Detailfragen

Zeitraum des Selbstchecks und der Pilotphase: voraussichtlich 2 Jahre

Personalressource der Servicegruppe für die Pilotphase: ggf. drei Vollzeitstellen:

Zwei Vollzeitstellen für Konzept und Durchführung
(mindestens eine Stelle der leitenden Funktion aus Expertinnen einer benannten Zielgruppe)
Eine Teilzeitstelle (50%) für Verwaltungstätigkeiten
Eine Teilzeitstelle (50%) für Öffentlichkeitsarbeit

Sachressourcen der Servicegruppe für die Pilotphase

Miete/Räumlichkeiten, Overheadkosten, Kosten für Selbstcheck, Veranstaltungskosten, Publikationen, Übersetzungen:

Höhe des Diversitätsfonds: 200.000 € p.a., 4 Jahre lang