



hochschule für musik und theater

KMM
HAMBURG

Fachverband
Kulturmanagement

Call for Papers

11. Jahrestagung des Fachverbandes für Kulturmanagement
Hamburg, 17.-20. Januar 2018

Hochschule für Musik und Theater Hamburg,
Institut für Kultur- und Medienmanagement (KMM)

Cultural Leadership & Innovation

Kulturmanagement zwischen Utopie, Strategie und Überforderung

Vor allem in den internationalen Diskursen von Kulturmanagement, Kulturpolitik, Kulturwissenschaften und Kulturosoziologie und in den Curricula von Studiengängen und Weiterbildungsprogrammen dieser Disziplinen steigt die Bedeutung des Begriffes „Cultural Leadership“. Mit ihm verbindet sich nicht zuletzt die Hoffnung, dass Cultural Leadership einen Beitrag zur positiven Transformation von Gesellschaften leisten könne und insbesondere eine Grundlage für Innovation in Organisationen und der Gesellschaft darstelle.

Die 11. Jahrestagung des Fachverbands Kulturmanagement nimmt diese Beobachtung zum Anlass, die Begriffe „Cultural Leadership“ und „Innovation“ als Impulse für einen interdisziplinären, international ausgerichteten Diskurs von Wissenschaft und Kulturmanagementpraxis zu nutzen. Dabei werden zwei Schwerpunkte gesetzt, die zwei unterschiedliche Lesarten des Begriffes „Cultural Leadership“ differenzieren: „Cultural Leadership“ wird vielfach erstens als (meist kaum weiter definierte) Bezeichnung für Führung von bzw. in Kulturorganisationen verwendet, andernorts jedoch auch zweitens als Begriff verstanden, der im Sinne des Wertekanonens zum Beispiel der UN-Menschenrechtscharta oder der Sustainable Development Goals auf eine ‚kulturelle Führungsrolle‘ für die Gesellschaft oder gar den internationalen Dialog verweist – etwa im Kontext von ‚cultural diplomacy‘.

Schwerpunkt 1:

Cultural Leadership in Organisationen und Projekten

Auch wenn sich der einstige Fokus auf Hochkultur in der Kulturmanagement-Forschung und -Lehre längst relativiert hat, stehen häufig nach wie vor Großbetriebe – Museen, Theater, Orchester oder Festivals und Akteure der Kreativwirtschaft wie die internationalen Player der Musik- und Filmindustrie – im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit des Fachs. Dabei sind in der Kulturmanagementpraxis bspw. im Kontext der Kreativwirtschaft Freiberufler_innen sowie Führungskräfte und Mitarbeiter_innen in kleineren Kultureinrichtungen in der Mehrheit. Die Tagung zielt bewusst auf einen weiten Blick auf das Kulturmanagement in seiner ganzen Breite über alle künstlerischen und institutionellen Formen von großen Organisationen bis zu informellen Initiativen, Projekten und Netzwerkstrukturen. Dabei erscheint mit Blick auf Fragen nach „Cultural Leadership“ in Organisationen und Projekten gerade ein vergleichender Ansatz sinnvoll: Während in der allgemeinen Führungsforschung längst Konzepte wie ‚distributed leadership‘, ‚post-heroische Führung‘ ‚Postbürokratie‘ oder auch ‚demokratische Organisation‘ diskutiert werden, herrscht in den großen Kulturinstitutionen besonders im deutschsprachigen Raum auch heute noch vielfach ein traditionelles Verständnis von Führung vor, das hierarchisch auf die Figur der Intendanz bzw. der künstlerischen Leitung ausgerichtet ist. Gerade mit Blick auf die Innovationskraft einer Organisation lässt sich dies kritisch hinterfragen: Wo die Basis für Innovation verstärkt in ko-kreativen, auch bottom-up angeregten Prozessen gesehen wird,

stehen starre, hierarchische Führungsmodelle womöglich grundlegenden Innovationen im Wege. Die Rufe nach mehr Innovationen in den Kulturorganisationen, die von Kulturpolitik, Protagonist_innen des Kulturmanagements selbst und auch Teilen des Publikums seit Jahren erhoben werden, stehen somit im Widerspruch zu häufig fundamental konservativen Organisations- und Führungskulturen in großen Kulturbetrieben. Dem gegenüber steht der Blick auf alternativen Kulturszenen, privatrechtlich-gemeinnützige Institutionen, informelle Initiativen oder auch Startups der Kreativwirtschaft, die als Avantgarde für künstlerische und gesellschaftliche Innovationen stehen könnten, und Impulse auch für eine neue Führungs- bzw. Arbeitskultur und mehr Mut zur Innovation in traditionellen Kulturbetrieben setzen könnten.

Was also kann die Führungsforschung zum Thema Führung in Kulturorganisationen (aller Couleur und Größe) beitragen? Welche Modelle scheinen für die unterschiedlichen Organisationstypen angemessen? Wie lassen sich ggf. sinnvolle Veränderungen angesichts der über Jahrzehnte gewachsenen traditionellen Strukturen in Organisationen realisieren? Wie – wenn überhaupt – lässt sich „Cultural Leadership“ lehren und lernen? Welche Beispiele aus der Praxis können für Forschung, Lehre und Praxis instruktiv sein? Dies sind beispielhafte – aber keineswegs abschließende – Fragen, die in diesem Schwerpunktfeld diskutiert werden können.

Schwerpunkt 2: Cultural Leadership für Gesellschaften und internationale Kooperationen

In der zweiten Lesart verweist der Begriff „Cultural Leadership“ auf das Ziel, Personen, Organisationen oder Netzwerke in die Lage zu versetzen, eine im weiten Sinne kulturgestaltende Führungsrolle für die Gesellschaft oder auch die internationale politische und gesellschaftliche Zusammenarbeit einzunehmen. Ein solches Verständnis findet sich u.a. im britischen Diskurs um „Cultural Leadership“ für den „cultural sector“ oder auch in Projekten auf EU-Ebene im Rahmen der cultural diplomacy.

Auch in diesem Kontext stellt sich zunächst die Frage nach angemessenen Lesarten von „Leadership“: Unter welchen Voraussetzungen können Personen, Organisationen oder Netzwerke eine solche „Führungsrolle“ übernehmen und wie ist dann „Führung“ zu verstehen, wo doch gerade in der internationalen Zusammenarbeit Führungsanspruch und Überlegenheits-Gesten westlicher Staaten längst diskreditiert sind? Was kann angesichts der zahlreichen gesellschaftlichen und kulturellen Herausforderungen auf lokaler, regionaler, internationaler und globaler Ebene dennoch der Beitrag des Kulturmanagements zu deren Bewältigung sein? Inwiefern kann das Konzept von „Cultural Leadership“ hier hilfreich oder hinderlich sein, um Impulse für Innovationen in Forschung, Lehre und Praxis zu setzen? Welchen Grad an wertorientierter Normativität kann und muss interdisziplinäre kulturwissenschaftliche Forschung und Lehre hier haben? Wie kann Forschung diese Fragestellungen beantworten helfen? Welche Rolle sollte der Begriff Cultural Leadership in diesem Zusammenhang in der Lehre spielen? Welche Beispiele gibt es aus der Praxis des Kulturmanagements und der Kulturpolitik – und welche Erwartungen haben diese wiederum an Kulturmanagement-Forschung und -Lehre? Auch dies sind lediglich exemplarische und nicht umfassend gemeinte Fragen, die in diesem Schwerpunktfeld diskutiert werden können.

Zwischen Utopie, Strategie und Überforderung

Für beide Schwerpunkte ist der Untertitel der Tagung als eine Querschnitts-Fragestellung gedacht. Ist etwa der Wunsch nach neuen Formen der Führung in Kulturorganisationen, den u.a.

Studierende und Alumni von Kulturmanagement-Programmen häufig lautstark artikulieren, selbst eine Utopie? Oder könnten neue Formen der Führung dazu beitragen, ganz neue (innovative) Utopien zu entwickeln, die ein – aktuellen Studien zufolge gerade in westlichen Gesellschaften kaum noch vorhandenes – optimistisches, positives Zukunftsbild (für Organisationen oder gar die Gesellschaft) entwerfen? Wie ließen sich solche Utopien in strategische Praxis übersetzen und welchen Stellenwert hat der Begriff der Strategie im Kontext von Cultural Leadership und Innovation? Schließlich stellt sich auch die Frage, ob nicht manche – utopische wie auch konkreter strategische – Erwartungen an neue Formen des Cultural Leadership nicht eher eine Überforderung für das Kulturmanagement bedeuten, als einen produktiven Entwicklungsanstoß. Was, so hört man manche Protagonistinnen und Protagonisten seufzen, soll denn alles noch von Kulturorganisationen geleistet werden...? In Zeiten, in denen Kulturinstitutionen von der Kulturpolitik insbesondere mit Blick auf deren soziale und ökonomische Nützlichkeit in die Pflicht genommen werden, stellt sich die Frage, ob das Kulturmanagement diesen Aufgaben von seinen Qualifikationen und den zur Verfügung stehenden Ressourcen gewachsen ist – und ob die auch mit Begriffen wie ‚Cultural Leadership‘ verbundenen Erwartungen an das Kulturmanagement überhaupt kompatibel mit den grundlegenden Werten des Feldes sind. Gerade auch diese skeptischen und kritischen Perspektiven sollen auf der Tagung gleichberechtigten Raum haben.

Forschung, Lehre, Praxis-Dialog

Die Tagung zielt darauf, gleichberechtigt die drei wissenschaftlichen Aufträge Forschung, Lehre und Dialog mit der Praxis ernst zu nehmen. Es ist daher geplant, gleichermaßen Formate anzubieten, die die Diskussion von (empirischen wie theoretisch ausgerichteten) Forschungsprojekten, Fragen der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen und den Austausch mit der Kulturmanagementpraxis in ihrer ganzen Breite aller künstlerischer Formen von großen Institutionen bis zu informellen Initiativen, Projekten und Netzwerkstrukturen befördern. In allen Bereichen ist die Tagung offen für abgeschlossene und noch laufende Projekte im Sinne von Werkstattberichten. Uns ist besonders gelegen an einem multiperspektivischen, transdisziplinären Austausch einschließlich der Integration von internationalen und aus der Praxis stammenden Perspektiven. Zudem sollen im Sinne des Themas „Innovation“ neben den etablierten Tagungsformen (Vorträge & Panels) auch für die Fachtagung neue Formate (etwa Open Space, Roundtable, Werkstätten, Master Classes u.a.) erprobt werden. Vorschläge hierzu sind ebenfalls willkommen.

Ein Proposal einreichen

Als Proposal sind gleichermaßen Einzelbeiträge, Vorschläge für vollständige Panels (90 Minuten), Vorschläge für Werkstätten oder auch andere – gern experimentelle – Formate für einen Austausch zum Thema willkommen.

Für Einzelbeiträge (Vorträge) sollen die Proposals aus einem Abstract mit max. 2.500 Zeichen plus Kurzvita bestehen. Für Workshops, vollständige Panels oder andere Formate ist ein Abstract von max. 2.500 Zeichen für das Gesamtformat sowie ggf. weitere Abstracts zu den vorgesehenen einzelnen Beiträgen und je eine Kurzvita der Beitragenden erwünscht. Die Tagung ist offen für Beiträge auf Deutsch und Englisch, ebenso können Proposals auf Deutsch oder Englisch eingereicht werden.

Deadline: *verlängert* bis Sonntag, 18. Juni 2017.

Einreichungen bitte als PDF an: cfp@culture-conference-2018.de

Fachverband Kulturmanagement

Die Auswahl der Proposals erfolgt in einem gemeinsamen Verfahren durch das Tagungsteam und den Tagungsbeirat des Fachverbands. Zu- und Absagen erfolgen bis zum 31. Juli 2017.

Tagungsleitung Prof. Dr. Martin Zierold, Prof. Dr. Reinhard Flender

Tagungsbeirat des Fachverbands Prof. Dr. Volker Kirchberg (Leuphana Universität, Lüneburg), Leticia Labaronne (ZHAW School of Management and Law, Winterthur), Prof. Dr. Martin Lücke (Hochschule Macromedia, Berlin), Prof. (FH) Dr. Verena Teissl (FH Kufstein Tirol)

Kontakt info@culture-conference-2018.de

Tagungswebsite <https://www.culture-conference-2018.de>

Fachverband www.fachverband-kulturmanagement.org

Erste Keynote-Speaker

- ❖ Prof. Dr. Andreas Reckwitz, Professor für Komparative Kulturosoziologie, Europa-Universität Viadrina (Frankfurt / Oder)
- ❖ Amelie Deuflhard, Intendantin *Kampnagel* (Hamburg)

SAVE THE DATE 1

Study Trips in Hamburg am Samstag, 20. Januar 2018

Im unmittelbaren Anschluss an die Tagung werden am Samstag, 20. Januar 2018 nachmittags Study Trips zu ausgewählten Kulturorganisationen in Hamburg angeboten, die einen Einblick in die vielseitige Hamburger Kulturlandschaft geben werden und der weiteren Vernetzung unter den Mitgliedern dienen können. Nähere Infos werden im Herbst auf der Tagungswebsite bekanntgegeben.

SAVE THE DATE 2

1. Arts Management Student Conference

19.-21. Januar 2018, Hamburg

Anschließend an die Jahrestagung des Fachverbands richten Studierende u.a. des KMM Hamburg und der Leuphana Universität gemeinsam mit Partnern aus ganz Europa die erste Europäische Studierendenkonferenz Kulturmanagement ebenfalls in Hamburg aus. Die Eröffnung erfolgt am Freitag gemeinsam während der Jahrestagung des Fachverbands. Am Samstag werden offene Diskussions- und Panelformate angeboten, zu deren Partizipation auch die Teilnehmer der Fachkonferenz eingeladen sind. Nähere Infos unter:

<http://www.ams-conference.com>