

PHASENMODELL ZUR INTENDANZFINDUNG

Dieses Phasenmodell soll die Umsetzung zeitgemäßer Findungsprozesse für unsere Theater und Orchester unterstützen und allen Beteiligten, insbesondere den Rechtsträgern als Leitfaden dienen.

Leitungswechsel sind Schlüsselvorgänge für zielgerichtete Transformationsprozesse, in denen sich viele Theater und Orchester bereits befinden. Diese Prozesse schließen die Gestaltung interner Strukturen, die Entfaltung anspruchsvoller ästhetischer Konzeptionen sowie kulturpolitische und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen ein. Daraus leiten sich hohe Anforderungen an eine Theaterleitung ab. Jedes Theater ist einzigartig, deshalb sollten Findungsprozesse strukturell auf die jeweiligen Gegebenheiten ausgerichtet und als Verfahren öffentlich nachvollziehbar sein.

PHASE 1: VORBEREITUNG

Welche Weiterentwicklung des Theaters ist vorstellbar? Wer wird gesucht?

- Erfassung des aktuellen Theaterprofils und der bestehenden Organisationsstruktur
- Aktive Beteiligung der kaufmännisch Verantwortlichen, der Personalvertretungen und der Mitarbeitenden
- Austausch über Teilhabeaspekte und zukünftige Leitungsstrukturen
- Prognose zu den Rahmenbedingungen eines zukünftigen Theaterprofils
- Zielsetzung für die Findung und Definition der Anforderungskriterien
- Definition des zeitlichen Ablaufs und der einzelnen Schritte des Verfahrens
- Formulierung des Ausschreibungstextes
- Vorbereitung der Berufung einer multiperspektivischen Findungskommission

PHASE 2: START

Intendantzfindungen stehen im Blickfeld der Öffentlichkeit. Die operative Ausgestaltung der Findung sollte klar geregelt und transparent sein. Für alle beteiligten Personen ist ein diskreter Umgang zu gewährleisten.

- Konstituierung des Entscheidungsgremiums entsprechend der jeweiligen Rechtsform
- Übertragung der operativen Verantwortlichkeiten für den Findungsprozess
- Vorbereitung aktueller Unterlagen für Bewerber:innen
- Öffentliche Ankündigung des geplanten Verfahrens
- Ausschreibung und aktive Ansprache geeigneter Personen

PHASE 3: DURCHFÜHRUNG

Wer kommuniziert mit wem? Für alle Bewerber:innen müssen faire und verbindliche Bedingungen gelten. Hierfür bedarf es einer hohen Aufmerksamkeit und Sicherheit im Verfahrensablauf.

- Entwurf eines Fragenkatalogs und Formulierung entsprechender Bewertungskriterien für die Findungsgespräche
- Berufung der Findungskommission
- Konstituierung der Findungskommission:
 - Ergänzung des Fragenkatalogs und der Bewertungskriterien für die Findungsgespräche
 - Sichtung der eingegangenen Bewerbungen
 - Gleichbehandlung der Bewerber:innen, insbesondere beim Zugang zu Informationen
 - Auswahl der Einzuladenden auf Basis der Bewertungskriterien
 - Abstimmung mit dem Entscheidungsgremium

- Einladung und möglichst mehrstufige Durchführung der Bewerbungsgespräche
 - Schwerpunkte: künstlerisch-konzeptionelle Fragen, Führungs- und Sozialkompetenz sowie Aspekte des Kulturmanagements
 - Auswertung der Bewerbungsgespräche
 - Benennung möglicher Kandidat:innen und möglicher Nachrücker:innen
- Absicherung der Bereitschaft dieser Kandidat:innen und Verständigung zu Eckdaten einer möglichen Vertragsgestaltung
- Austausch über die budgetären Rahmenbedingungen des Intendantwechsels

PHASE 4: BERUFUNG / WAHL

Die frühzeitige Klärung aller notwendigen Vertragsangelegenheiten und ein sorgsamer Umgang bei der Veröffentlichung der neuen Intendanz prägen eine erfolgreiche Berufung.

- Berufung bzw. Wahl durch die Rechtsträger
- Vertragliche Verabredung mit der berufenen Person / dem Team
- Gelegenheit für die gewählte Intendanz, ihren bisherigen Arbeitgeber und die Mitarbeitenden ihrer bisherigen Wirkungsstätte zu informieren
- Vorstellung der gewählten Intendanz vor den Mitarbeitenden
- Vorstellung der gewählten Intendanz gegenüber der Öffentlichkeit
- Vertragsunterzeichnung

PHASE 5: ABSCHLUSS

Das Wissen und die gesammelten Erfahrungen aus dem Findungsprozess sind wichtige Anhaltspunkte für zukünftige Verfahren und für die Bewertung der Arbeit der neuen Intendanz.

- Evaluation: Dokumentation, Auswertung der Findung und Feedback der am Prozess Beteiligten

ZEITRÄUME:

PHASE 1: Die VORBEREITUNG setzt spätestens mit der Entscheidung über die Beendigung einer Intendanz ein.

PHASE 2: Der START sollte ca. 24 Monate vor dem Wechsel liegen.

PHASE 3: Die DURCHFÜHRUNG muss sich am geplanten Zeitpunkt der Berufung/Wahl orientieren.

PHASE 4: Die BERUFUNG/WAHL sollte ca. 18 Monate vor dem Wechsel abgeschlossen sein.

PHASE 5: Die Auswertung sollte sich direkt an den vollzogenen Findungsprozess anschließen.

Für Landestheater sowie mittlere und große Opern- oder Mehrspartenhäuser sollte der Findungsprozess bereits ein bis zwei Jahre früher in Gang gesetzt werden.

Das Phasenmodell stützt sich auf einen umfassenden Austausch zwischen dem *dramaturgie-netzwerk* und dem Vorstand der Intendant*innengruppe des DBV sowie eine ausführliche Diskussion innerhalb der Gruppe der Rechträger des DBV.