

## Akademie Reflektor

### Das Luzerner Theater entwickelt ein internes Weiterbildungsmodell

**In einem produzierenden Mehrspartenhaus kommen Menschen verschiedenster Nationen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern und mit einem breiten Erfahrungsschatz zusammen. Viele davon wollen ihren kreativen Horizont erweitern, Know-how weitergeben und selbst lernen. Das Luzerner Theater hat einen Weg gefunden, dieses Bedürfnis zu fördern und das enorme Wissen am Haus zu teilen. Mit Beginn ihrer Intendanz in der letzten Spielzeit hat Ina Karr dafür ein berufsübergreifendes internes Weiterbildungsprogramm eingeführt.**

Berufsanfänger\*innen am Theater stehen vor der Herausforderung, in ihrem erlernten Beruf Fuss zu fassen. Um etwa Regisseur\*in zu werden, braucht es neben Talent und Ausbildung auch die Möglichkeit, sich unter professionellen Bedingungen an eigenen Projekten auszuprobieren und so eine künstlerische Handschrift zu entwickeln. Assistenzassistent\*innen oder Lernende in der Veranstaltungstechnik brauchen einen Raum, in dem sie ihr kreatives Potenzial entdecken und über den Tellerrand des eigenen Arbeitsbereichs schauen können. Tänzerinnen und Tänzer wiederum müssen schon frühzeitig ihr zweites Berufsfeld nach der aktiven Bühnenkarriere planen, denn diese endet in der Regel mit Mitte 30. Für die zahlreichen jungen Menschen am Haus, die am Anfang ihrer Karriere oder an der Schwelle zum zweiten Berufsleben stehen, hat das Luzerner Theater die Nachwuchs-Akademie «Reflektor» erfunden. Diese hat es sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeitenden in ihrer eigenen Entwicklung zu unterstützen, das enorme Know-how am Haus weiterzugeben und gleichzeitig die Vernetzung untereinander zu stärken. Mit verschiedenen Formaten zur Wissensvermittlung, zum Austausch und zur praktischen Arbeit machen sich die Teilnehmenden fit für die Zeit nach der Ausbildung, der Assistenz oder der aktiven Tanzkarriere. Das Interesse muss dabei nicht nur in künstlerischen, sondern kann ebenso in organisatorischen, technischen, gestalterischen oder unterrichtenden Arbeitsfeldern liegen. In welche Richtung es gehen wird, das entscheidet jede\*r Teilnehmende selbst.

«Neben dem externen hat das Theater für uns auch einen internen Bildungsauftrag. Wir möchten ein Bewusstsein für die vielfältigen Ressourcen an unserem Haus schaffen und diese den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stellen», erklärt die Intendantin Ina Karr und ergänzt: «Dieser interne Wissenstransfer ist nicht nur für die Teilnehmenden, sondern fürs ganze Haus sehr wertvoll. Denn er fördert die bereichsübergreifende Vernetzung und den Zusammenhalt untereinander, die Identifikation mit dem Theater und das kreative Denken über den eigenen Fokus hinaus». Nicht zuletzt ergeben sich auch Auswirkungen auf die Attraktivität des Luzerner Theaters als Arbeitgeber. Initiativen zur Weiterbildung und -entwicklung sind in allen Berufsfeldern ein wichtiger Pluspunkt bei Stellenangeboten. Entsprechend gewinnen sie auch in künstlerischen Betrieben, in denen die Anstellungsbedingungen besonders volatil sind, zunehmend an Bedeutung. Für Theater- und Tanzschaffende ist es unerlässlich, die

# Luzerner theater

eigene Karriere über die Vertragsdauer oder die Dauer der Intendanz hinaus im Auge zu behalten. Daher versteht sich der «Reflektor» als Förderprogramm für selbstbewusste und selbstständige Kulturschaffende, die sowohl an festen Häusern als auch in der freien Szene arbeiten können und ihre Aufgaben wie auch ihre Rechte kennen.

Geleitet wird der «Reflektor» von Valentin Köhler, der diese Funktion zusätzlich zu seinen Aufgaben als Hausszenograf in einer extra dafür geschaffenen Stelle innehat und hier seine Erfahrung als freischaffender Künstler sowie als Hochschuldozent einbringen kann. Das Format umfasst drei Bereiche, an denen alle Teilnehmenden langfristig im Rahmen ihrer Arbeitszeit mitwirken. Der erste besteht in einer monatlichen Weiter- und Fortbildungsreihe. Hier geben Kolleg\*innen aus dem Haus sowie Gäste von ausserhalb Inputs zu Themen wie etwa «Networking», «Vertragsrecht», «Digitalität für Theaterschaffende» oder «Produzieren in der freien Szene». Zweitens teilen Mentor\*innen aus allen Sparten und Abteilungen des Theaters ihr Wissen und ihre Erfahrungen, sowohl im Rahmen regelmässiger Veranstaltungen als auch im direkten Austausch. Sie stehen zudem als kompetente Ansprechpartner\*innen zur Verfügung, bei theaterspezifischen Fragen oder darüber hinaus. Der dritte Bereich gilt der Praxis: In der Reihe «Nachtschicht» werden eigene künstlerische Arbeiten der Teilnehmenden in kollektiven Prozessen auf die Bühne gebracht. Gemischte Teams aus allen Sparten werden ermutigt, hier ihre Ideen und Fragestellungen performativ zu überprüfen und zu erforschen. «Die Nachtschicht hat bereits im ersten Jahr des «Reflektors» vielfältige Kreationen und Ansätze zur Zusammenarbeit hervorgebracht. Es wurde etwa ein feministisches Manifest für Theaterschaffende entwickelt und performt oder «Hänsel und Gretel» mit «Max und Moritz» zu einer überraschenden Mini-Oper kombiniert. So ist das Interesse an dem Format in dieser zweiten Spielzeit enorm und die Ideen sprudeln. Ausstattungsassistent\*innen erarbeiten eine Rauminstallation, ein Schauspieler wird ein selbst geschriebenes Stück zeigen, eine Tänzerin eine Dramaturgie übernehmen und vieles mehr», berichtet der «Reflektor»-Leiter Valentin Köhler. Er freut sich über den Erfolg der Nachwuchs-Akademie und plant bereits eine Erweiterung des Angebots.

Den Tänzerinnen und Tänzern am Haus ermöglicht der «Reflektor» nicht nur eine künstlerische Weiterbildung, sondern unterstützt sie ganz konkret beim Übergang in ein neues Berufsleben. Da ihre aktiven Bühnenkarrieren in der Regel früh enden, sind sie darauf angewiesen, sich rechtzeitig damit auseinanderzusetzen, was danach kommt. Hier bietet der «Reflektor» wertvolle Impulse und ein offenes Experimentierfeld. Überzeugt von seiner Relevanz ist daher auch Wanda Puvogel, die Leiterin von TanzLuzern. Sie betont aber explizit, dass das Engagement des Luzerner Theaters weit über dieses Projekt hinaus geht: «Wichtig ist eine Unterstützung bei der künstlerischen Weiterentwicklung überall dort, wo sich Möglichkeiten zur Förderung bieten. Wenn es irgendwie machbar ist, schaffen wir Freiräume, damit Künstler\*innen etwa an Wettbewerben teilnehmen oder eine wegweisende Karrierechance an einem anderen Haus wahrnehmen können. Oder damit sie beispielsweise, wie es aktuell der Fall ist, eine schwangerschaftsbedingte Bühnenpause dazu nutzen können, ihre Kolleg\*innen im Bereich Marketing zu unterstützen, in welchem sie selbst ein potenzielles zukünftiges Berufsfeld sehen». Dieser Wille zur Förderung auf verschiedenen Ebenen ist Teil der gemeinsamen Vision zur Zusammenarbeit, die das Leitungsteam mit Beginn der neuen Intendanz formuliert hat. Denn Theater entsteht durch viele kreative und engagierte Menschen, die sich miteinander stetig weiterentwickeln.