

Eine Beschreibung von HAJUSOM – Zentrum für transnationale Künste, des Ensembles „Hajusom“ und der Geschichte mit PostHeimat

Legende Typographien in der Reihenfolge der Beiträge:

Julia zur Lippe / Koordination Zentrum, Geschäftsführung

Ella Huck / Künstlerische Co-Leitung Ensemble

Dorothea Reinicke / Ex-Künstlerische Co-Leitung; ouside eye

Katalina Götz / Performerin, Koordinatorin Ensemble

Josep Caballero García / Künstlerische Co-Leitung Ensemble

How and why were you founded, and what is the group's status now that it is connected to the Post Heimat network?

Hajusom e.V. ist ein Zentrum für transnationale Künste in Hamburg. Entstanden ist es 1999 aus einem Theater-Ferienworkshop für minderjährige unbegleitete Geflüchtete in einer Erstversorgungseinrichtung, für den die beiden Performance-Künstlerinnen Ella Huck und Dorothea Reinicke angefragt wurden. Gemeinsam mit den Jugendlichen entschieden sie, dass die Arbeit nach der ersten erfolgreichen Premiere weitergehen sollte: sie entwickeln (bis heute) große Performance-Formate auf Kampnagel, gehen als junges Ensemble auf Tournee und laden internationale Künstler*innen für nachhaltige Kollaborationen ein. 2009 wurde aus dem Projekt Hajusom ein eigenständiger Verein, unter dessen Dach neben dem Ensemble vier weitere Gruppen für junge Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung künstlerisch arbeiten. Seit diesem Zeitpunkt ist Hajusom e.V. zu einem Zentrum herangewachsen: es gibt nun auch ein professionelles mentoring-Team und den Bereich Transfer, der die Erfahrungen Hajusoms in Workshops und Lectures weitergibt und externe Expert*innen ins Haus einlädt. Bis zu 80 Menschen wöchentlich sind im Zentrum künstlerisch aktiv.

Als Dorothea Reinicke und ich zum ersten Mal 1999 vor 19 jungen Menschen standen, um einen dreimonatigen Performance-Workshop mit unbegleiteten

Jugendlichen mit Fluchterfahrung durchzuführen, habe ich mehr gefühlt als gedacht, dass dies womöglich ein Urknall für ein größeres Unterfangen sein könnte – für das Transnationale Zentrum HAJUSOM. Als junge Performance-Künstlerin setzte ich die Performance-tools ein, die ich in der internationalen Theaterschule von Jacques Lecoq in Paris kurz zuvor erlernt hatte, mit dem Ziel professionelle Performances zu kreieren, in denen sich die Autor*innenschaft der einzelnen Performer*innen im Tanz wie im szenischen Spiel, in der Musik wie im Text abbildet.

Performance-Konzepte der „Gießener Schule“ (Kolleg*innen von She ShePop und Showcase beat le mot waren über Jahre im künstlerischen Leitungsteam), trugen mit zur Schärfung des ästhetischen und politischen Profils bei. Heute beschreiben wir das Konzept unserer Arbeiten als fluide, offen, es hatte und hat zum Ziel, dass alle über die Jahre wechselnden Beteiligten sich in den Produktionen «zu Hause» fühlen können und insbesondere die jungen Performer*innen eine neue Verortung – eine «Post-Heimat» bei Hajusom und in der Kunst finden.

Anfang 2018 bekam unsere damalige Gastspielmanagerin Lea Connert eine Mail von Wanja van Suntum von den RUHRORTERN mit einer Einladung zum ersten Encounter an den Münchner Kammerspielen. „Diese Veranstaltung hat künstlerischen Austausch und eine kulturpolitische Vernetzung zum Ziel“ so heißt es in der Mail.

Daraus entstand wieder einmal bei Hajusom die Frage, wer aus dem Team Hajusom „repräsentiert“ und in diesem Fall nach München fährt. Aufgrund der Fragestellung, die verhandelt werden sollte, hätte die künstlerische Leitung fahren müssen: Ella Huck und Dorothea Reinicke, zwei weiße Frauen, Künstlerinnen, Initiatorinnen von Hajusom, deren jahrzehntelange Erfahrungen genau diesen gewünschten künstlerischen und kulturpolitischen Austausch hätten bereichern können. Einmal mehr wurde das Dilemma der Hajusom-Struktur sichtbar: Ein ausschließlich weißes Leitungsteam baut und steuert ein Theaterzentrum für Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung. Ein Transformationsprozess musste dringend angeschoben werden, was aber zu dem Zeitpunkt noch nicht gegeben war. So wurden Lea Connert und das langjährige Ensemblemitglied Farzad Fadai gebeten, nach München zu fahren, um auch die Perspektive des Ensembles und eines Menschen mit Migrationserfahrung in dieses Meeting einzubringen.

Wer spricht für wen? Eine Frage, die Hajusom mittlerweile in einen gigantischen Transformationsprozess gestürzt hat. Wir haben viel gelernt über tokenism, Rassismus und fehlende Transparenz. Über Mitbestimmung, Verantwortung und Hierarchie. Der Wunsch, mit einem diversen Team ein Zentrum wie Hajusom zu lenken, ist nach wie vor groß, aber wir haben verstanden, dass es ein sensibler

Prozess ist, dorthin zu gelangen und dass Diversität nicht nur behauptet werden darf.

Der Prozess der tiefgehenden strukturellen Transformation, den Hajusom als Zentrum für transnationale Künste dann begann und seit mehr als einem Jahr durchläuft und der als kontinuierlicher Prozess alle Arbeitsbereiche auch in Zukunft begleiten wird, ist eine große Herausforderung für alle Beteiligten – auch auf persönlicher Ebene. Die lang produktiv eingespielten, jedoch häufig intransparenten Abläufe in unserem *weißen* Leitungsteam haben ausgedient, mit ausgelöst durch meinen Abschied von der fast 25 Jahre eingenommen Position einer Künstlerischen (Co-)Leitung. Es gibt Raum für eine neue Generation motivierter, kompetenter Menschen, die das „decolonize!“ mit vorantreibt.

Wer spricht für wen? Diese Frage haben wir uns auch im letzten online Encounter #5.5 gestellt. Denn auch das Netzwerk ist weit entfernt davon, divers zu sein. Von den sechs Gründungsensembles sind drei nicht mehr existent. Es ist mehr ein Netzwerk von Einzelpersonen geworden, die noch immer über die Themen der erwähnten allerersten Mail von Wanja diskutieren:

a) strukturelle Positionierung (wie arbeiten Gruppen und Projekte in verschiedenen Häusern und welche institutionellen Kontexte und Strukturen haben sich dabei entwickelt? Wie integrieren wir auf struktureller Ebene Geflüchtete, bzw. wie öffnen wir Theaterinstitutionen für nachhaltige Veränderungen im Bereich Diversität und Migration?), b) ästhetisch/künstlerische Entwicklungen (welche Herangehensweisen, Methoden und künstlerische Dimensionen entwickeln sich in diesem Feld? Welche Probleme, Potenziale, Synergien entstehen hier?)

c) kulturpolitischer Austausch und Netzwerk (wie können wir die Themen Flucht, Migration, Diversität langfristig und nachhaltig auf die kulturpolitische Agenda stellen und verankern?)

Corona hat auch hier mit eisernem Besen gefegt – diejenigen, die künstlerisch arbeiten, haben kaum noch Kapazitäten, an den Encounters teilzunehmen, den Diskurs mit voranzutreiben. Die Researcher*innen übernehmen mehr und mehr. Das Netzwerk scheint weg von den Fragen der Praxis, des künstlerischen Alltags hin zum theoretischen Diskurs zu rutschen. Auch hier ein Prozess, der vielleicht eine der größten Schwierigkeiten kulturpolitischen Handelns aufzeigt – die Gefahr, die Praxis aus den Augen zu verlieren. Wer spricht für wen?

How do you describe the aims of your group – Some groups started years ago, have there been changes in their aim?

When I first joined Hajusom ten years ago, it was a place where I could be myself, try new artistic ways of expression, meet diverse/different new people and have a lot of fun. This hasn't changed, though Hajusom has grown into a transnational Art

Center and we performers feel more entitled to identify ourselves as artists and have grown confident to claim our place in the art world.

I started to collaborate with HajuSom as a choreographer five years ago. What touched me at first, was the special relation between the artistic work and the social empathy. In HajuSom it is very important to create a social safe space in which everybody has their space to be, to share their points of view and ideas and to experiment in artistic ways.

How do you describe your strategies, priorities and work aesthetics?

Communication is a very important aspect of our work. We talk a lot! For example, after every rehearsal, we sit together and give each other feedback. However, these instances are not restricted to our work process. Also, for our art, it is very important for everyone involved to have a voice and be heard. Even more, it is an important feature in our performances, which we like to describe as «many-voiced» (vielstimmig)

The main strategy, I would say, is to always talk and to feel where it needs to change things or to become better. It is never perfect and I see the aim of HajuSom working for a safe and diverse safe space more as a practice. It is a constant connection with all the members of the group.

Feed-back and creating spaces for it, is very important in HajuSom practice, as well as the respect of many diverse ideas and to talk about artistic content.

In HajuSom, there are always guest artists who come to give an input. So HajuSom is always confronted with different ways of working and different esthetics. This asks for an extreme openness and curiosity to experiment with new ideas, approaches and people.

Priorität hat der lange künstlerische Prozess, die Recherche nach einer „dekolonialen Ästhetik“, die kollektiven Arbeitsweisen in Hinblick auf Entscheidungsstrukturen immer wieder kritisch zu hinterfragen. Wir im (derzeitigen) künstlerischen Team erkennen unsere eigene Prägung durch dominant westliche Konzepte und Ästhetiken und es ist uns ein großes Anliegen, entsprechende Bewertungsmechanismen in jeder Phase der Arbeit aufzubrechen. Die Qualität unserer Arbeit macht sich auch an der Qualität dieses gemeinsamen Reflexionsprozesses fest und daran, inwieweit es gelingt, uns gemeinsam mit den Performer*innen dieser neuen Ästhetik anzunähern, ein Theater der Zukunft mit zu entwerfen.

What are the biggest challenges to your group?

As performers we face many challenges. As migrants and refugees we are often not granted full participation in the art world and our perspectives are only considered as an exceptional non-representative view. Although many of my colleagues are very passionate about their work, they often lack the time necessary to be more

engaged. We see ourselves as professional performers, yet many of us have a full-time job, go to school and/or study. We do not only have to sustain ourselves, but for many of us this is a condition linked to our residential status, too. In addition some of us also have to face criticism and opposition from our own families and friends, because as women we are not supposed to stand on a stage or because wearing tights is not masculine. However we still show up for rehearsal every Friday – even on our vacation.

The main challenge is time. The performers have their jobs or studies. To coordinate all these different lives can be sometimes challenging and hard work. It needs a very constant contact between the coordination team and the performers. This as well demands from each one to have a strong motivation in being part of a project and to work together.

The constructive side of it is that the artistic processes of a project can be quite long, between 1,5- 2 years. And this gives the time to develop each project slowly and with dedication.

Die größte Herausforderung für das Ensemble ist es die vielen Perspektiven zusammen zu führen, die den Kosmos Hajusom ausmachen – die jüngste Performerin ist 9 Jahre alt, die älteste Ehrenamtliche 82, es arbeiten unterschiedliche Künstler*innen im Team mit (Bühnenbildner, Kostümbildnerin, Musiker, Videokünstlerin) und Performer*innen auf der Bühne. Der Kosmos Hajusom ist komplex. Es gibt sehr verschiedene Ausgangspositionen, von denen aus das gemeinsame Ziel, zusammen künstlerisch zu arbeiten, anvisiert wird. Dank des starken solidarischen Spirits hat uns die dieser verrückten Vielheit innewohnende Kraft stets inspiriert und ist in unsere künstlerische Arbeit geflossen.

