



Kultur im LEADER-Prozess verankern

Beteiligung von Kulturakteur*innen an der
Regionalen Entwicklungsstrategie

1. Entwicklungsstrategien im LEADER-Programm
2. Chancen für Kultur-Akteur*innen
3. Handlungsoptionen für LEADER-Verantwortliche
4. Handlungsoptionen für Kultur-Akteur*innen

1. Entwicklungsstrategien im LEADER-Programm

LEADER-ENTWICKLUNGSSTRATEGIE (LES)
LAUSITZER SEENLAND
FÖRDERPERIODE 2023-2027

Integrierte
Entwicklungsstrategie
2023-2027

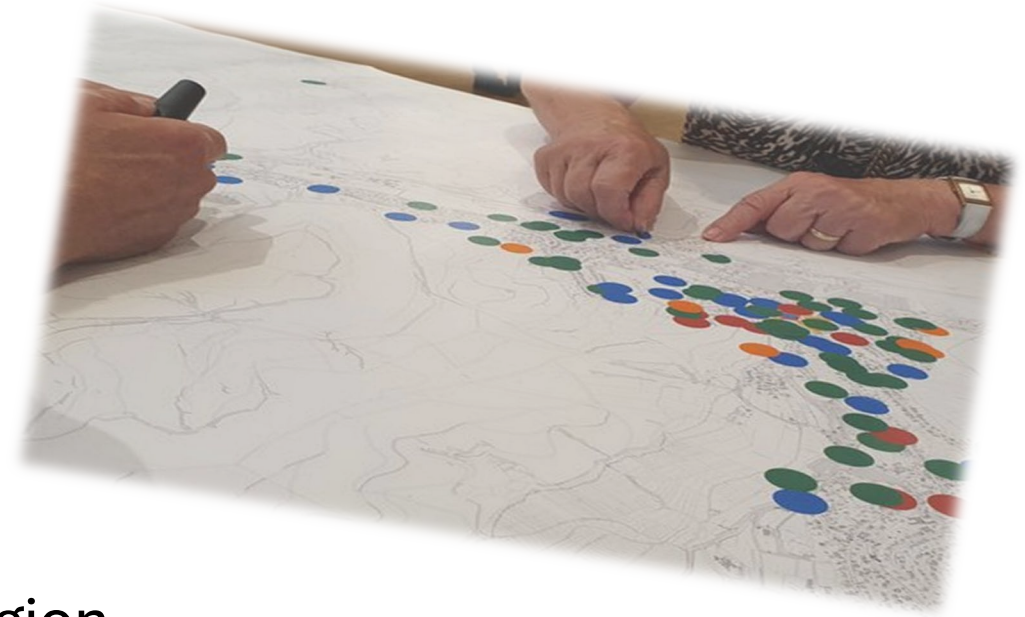
AktivRegion
Mittelholstein

LOKALE ENTWICKLUNGS-
STRATEGIE 2023-2027
REGION TAUNUS



Regionale Entwicklungsstrategie (RES)
der
LEADER-Bewerbung der Region
„HIM – das sind wir!“
(HIM = Hemer, Iserlohn-Nord, Menden)

1. Entwicklungsstrategien im LEADER-Programm



LES / RES / IES ...

- bilden die „Verfassung“ einer LEADER-Region.
- werden jeweils im Vorfeld einer neuen Förderperiode erarbeitet bzw. fortgeschrieben (zuletzt 2021/2022).
- entstehen partizipativ unter Mitwirkung unterschiedlicher Bevölkerungs- und Interessensgruppen.

2. Chancen für Kultur-Akteur*innen

LEADER-Förderung ermöglicht *auch* ...

- regional vernetzte Projekte und Kooperationen
- Personalstellen und Baumaßnahmen
- Experimente / Machbarkeitsstudien
- Fördervolumina bis 250.000 €
- mehrjährige Projekte



2. Chancen für Kultur-Akteur*innen

Beteiligung an der Strategie-Entwicklung ermöglicht ...

- direkte Mitbestimmung von Förderinhalten und -kriterien ... mit langfristiger Wirkung (7 Jahre!)
- als relevante Interessensgruppe sichtbar zu werden, die sich pro-aktiv für die Region einbringt.
- einfachen (Erst-)Kontakt zu Lokalpolitik und anderen Akteursgruppen.
- Vernetzung untereinander – und die Entwicklung gemeinsamer Ziele.
- Ggf. Zugang zur Mitgliedschaft in der Lokalen Aktionsgruppe (LAG).

3. Handlungsoptionen für LEADER-Verantwortliche

Was können Regionalmanagement und LAG oder vorbereitende Arbeitsgruppen tun?

- *echte* Prozess-Offenheit ermöglichen.
- niedrigschwellige Zugänge schaffen und unterschiedliche Formate anbieten.
- breit und bewusst einladen / „Audience Development“.
- nachhaltiges Erwartungsmanagement (!)
- langfristig: ein offener / kompetenter Ansprechpartner sein – z.B. durch Kenntnis anderer Kultur-Förderkulissen und der regionalen Szene.

4. Handlungsoptionen für Kultur-Akteur*innen

Wie können Kultur-Akteur*innen aktiv werden?

- *in bestehenden LEADER-Regionen:*
Frühzeitig zum Regionalmanagement Kontakt aufnehmen.
- *in „werdenden“ LEADER-Regionen:*
Bei relevanten Stellen Interesse an Beteiligung anmelden.
- Miteinander vorab regionsweit in Kontakt gehen, Austausch über gemeinsame Ziele.
- Lust auf den Prozess mitbringen.





Matthias Michels

www.leader-him.de

www.projaegt.de

regionalmanagement@leader-him.de

mat.michels@gmail.com