

Bericht über Kollaboration für eine innovative Kultur in einer Weiterbildungseinrichtung

(zu 2023/06 – Inklusion in der kulturellen Weiterbildung – Diversität verbindet; Durchführungszeitraum 01.03.2023 bis 31.12.2023)

Mit dem neuen Weiterbildungsgesetz in Nordrhein-Westfalen (WbG)¹ verpflichten sich die staatlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen und ihre Träger barrierearme Zugänge zu Weiterbildungsangeboten zu entwickeln und anzubieten.

Diesen Auftrag als Innovation zu begreifen, braucht mehr als qualifizierte Mitarbeitende um sie zu realisieren.²

Eine innovative Kultur in der Einrichtung zu etablieren bedeutet:

I Die unterschiedlichen innewohnenden Risiken zu managen (Risikokultur)

II Neue Ideen positiv zu bewerten (Kreativität)

III Teams zu bilden, die ihre Ideen miteinander teilen können (Teamkultur)

IV Eigenständigkeit der Projektmitarbeitenden zu lassen und Entlastung durch Wegfall überflüssiger Bürokratie (Selbstmanagement)

V Klare Ziele definieren als Teil des gesamten Prozesses (Transparenz)

VI Ressourcen ermöglichen, um Innovation zu unterstützen (Ressourcenmanagement)

VII Neue Ideen in einen abgestimmten Prozeß zu überführen (Prozeßmanagement)

VIII Die Diversität unterschiedlicher Teams nutzen, um sie für die Idee ertragreich zu gestalten (Unterschiedlichkeit)

IX Teilnehmende, Dozierende, Lieferanten*innen miteinbeziehen als externe Experten*innen (Experten*innen)

X Klein und übersichtlich beginnen, um auch den informellen Austausch zu ermöglichen und diverse Persönlichkeiten, Skills und Fähigkeiten als Schlüssel für eine kreative Kultur für innovative Projekte begreifen. (Start small)

Der Innovationsfonds hat Mittel bereitgestellt, um Innovationen in den Einrichtungen zu befördern.³

Unser Antrag für 2023 zielte darauf ab Inklusion bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten als Auftrag mitzudenken und Lösungen für Herausforderungen, die sich bei der Entwicklung ergeben, zu erarbeiten und wurde in Gänze bewilligt.

Ausgehend von einem Verständnis von Diversität als Konzept⁴ in einer Kultureinrichtung und Kenntnis von Ableismus in Weiterbildungseinrichtungen⁵, haben wir das Ziel verfolgt Kriterien für barrierearme Zugänge in unserer Einrichtung zu definieren, um sie zugleich in ihrer Auswirkung auf unterschiedliche Seminarformate zu beobachten und zusätzlich ein neues Angebot zu entwickeln, das auch definierte Kriterien von barrierearmen Zugängen bereits in der Entwicklung mitberücksichtigt

(unsere neue Fortbildung: Performance Art).

Uns war und ist es ein Anliegen Teilnehmende, Interessierte und Dozierende als potenziell Interessierte an einem barrierearmen Zugang zu Weiterbildung zu begreifen.

Zugleich haben wir uns auf das Kriterium der Schwerbehinderung- belegt (Schwerbehindertenausweis) oder nicht belegt- bezogen. Allein in Deutschland sind Menschen aller Altersklassen schwerbehindert aufgrund einer chronischen Erkrankung wie z.B. Herz-Kreislaufkrankungen, Stoffwechselerkrankungen (u.a. Diabetes mellitus), einer Krebserkrankung⁶ (z.B. Darmkrebs, Brustkrebs, u.a.m.).

Die Möglichkeit an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen ist nicht automatisch pekuniär begrenzt, denn Schwerbehinderung bedeutet nicht automatisch Arbeitsunfähigkeit oder fehlende Teilhabefähigkeit.

Dennoch werden Personen ausgegrenzt, weil sie Veröffentlichungen von Weiterbildungsangeboten nicht lesen können (z.B. durch Erblindung) oder Umstände vorfinden, die eine Teilnahme ausschließen.

Welche Kriterien zu einem Ausschluss führen könnten, mussten überprüfbar gemacht werden. Dazu mussten wir uns in einem ersten Schritt (Meilenstein 1) auf einen gemeinsamen Kenntnisstand bringen. Daraus entstand Meilenstein 2, das Erstellen von Kriterien für eine Überprüfbarkeit. Diese wurden in einem Meilenstein 3, als Selbstcheck durchgeführt, um daraus mit Meilenstein 4 ein neues Angebot zu entwickeln. In einem Meilenstein 5 tauschten wir uns mit den Kooperationspartnern*innen aus und konnten zu guter Letzt (Meilenstein 6) das Angebot beispielhaft umsetzen.

Meilenstein 1 - Gemeinsamer Kenntnisstand

Um barrierearme Angebote zu entwickeln, musste geklärt werden, was mögliche Barrieren sein können. Im Austausch mit der Projektleitung und den Projekt-Mitarbeitenden konnte festgestellt werden, dass bereits unterschiedliches Wissen aus dem Bereich von Diversität vorhanden ist. Dennoch sind die Kenntnisstände und die Literaturbezüge dazu sehr unterschiedlich und somit für eine standardisierte Überprüfung unbrauchbar.

Meilenstein 2 - Herausarbeiten von Kriterien zur Überprüfung

Im Zuge des Austausches und der Diskussion wurde deutlich, dass gemeinsame Kriterien herausgearbeitet werden müssen, um eine Überprüfbarkeit zu erreichen.

In der vorhandenen Literatur finden sich dazu immer wieder verschiedene Kriterien, Checklisten, Indikatoren und Herangehensweisen.

Nach einer Sichtung und dem Abgleich von Literatur, Empfehlungen und Material mit dem Blick auf die Organisations-, Personal- und Angebotsebene wurde deutlich wie umfangreich die Erstellung eines Kriterienkatalogs bzw. einer Checkliste für alle Bereiche sein wird.

Somit mussten wir im Zuge der Umsetzung, mit dem Blick auf Zeit und vorhandenen Ressourcen entscheiden, auf welchen unserer Organisationsprozesse wir einen Fokus setzen wollten.

Wir entschieden uns für den Bereich von Erreichbarkeit/Kunden*innenkontakt. Dieser Bereich (weiter als Dimension benannt) wurde dann für unsere vorhandenen Organisationsprozesse überprüfbar gemacht. Diese Dimension beinhaltet Informationen und Außendarstellung auf Webseite und Printmedien, direkter Kund*innenkontakt, Informationen und Beratung als auch dann das Anmeldeverfahren der einzelnen Teilnehmenden. Zudem kam der Bereich von räumlicher Barrierefreiheit und Ausstattung dazu. Allein zu diesen benannten Bereichen konnten zahlreiche Indikatoren identifiziert werden, die auf Barrierefreiheit überprüft werden (Siehe dazu Checkliste⁷).

Meilenstein 3 - Intersektionale Inklusion in der Erwachsenenbildung umgesetzt? Selbstcheck durchführen (Organisations-, Personal- und Angebotsebene)

Um das neue Angebot planen zu können haben wir ausgewählte unterschiedliche Angebotsformate der kulturellen Erwachsenenbildung (Tanz, Theater, Clownerie, u.a.), in den Blick genommen. Zudem die Überprüfung auf digitale Angebote und deren Tools erweitert, um unsere Ablaufverfahren im derzeitigen Alltag (Ist-Analyse) zu hinterfragen.

Meilenstein 4 - Ein neues Angebot konzipieren mit dem Ziel ein Mehr an intersektionaler Inklusion umzusetzen (Neues Angebot: Performance Art).

Parallel zu der Erstellung der Checkliste wurden bereits die Ergebnisse in die interdisziplinär besetzte Entwicklungsgruppe, die ein neues Angebot (Performance Art) entwickeln sollte, eingespeist.

Konkret konnte bereits bei der Planung umgesetzt werden, dass auch Dozierende mit einer Behinderung tätig werden, die dann auch wieder einbezogen wurden in den Prozess der Reflektion oder Umsetzung von kleinen direkten Maßnahmen für mehr Barrierearmut. Auch die anderen Dozierenden wurden für ihren Unterricht sensibilisiert und wir etablierten einzelne Übergaben von einem auf das folgende Seminarwochenende. Dadurch konnten besondere einzelne Bedarfe der Teilnehmenden in den Blick genommen und durch den interdisziplinären Austausch auch auf dieser Ebene nach kreativen Lösungen gesucht werden.

Bei der Erstellung der Informationen zum Kurs wurde in den Flyern auf die Indikatoren von Kontrasten, Schriftgröße, Textstruktur und ansprechenden Bildern geachtet. Auch die Handbarkeit (umknicken, halten, falten, etc.) des Flyers wurde betrachtet.

Mit Blick auf unsere Website, konnten wir zu diesem Zeitpunkt noch keine weiteren Veränderungen vornehmen, da der Workshop zu diesem Thema (siehe Meilenstein 5) erst kurz vor Start des Kurses stattfand. Auf der Website und den Flyern konnten wir alle relevanten Informationen abbilden, die für Interessierte wichtig sind. Von klaren Angaben zu allen Terminen mit Uhrzeiten und Orten über die Konzeption, Inhalte und Ansprüche der Weiterbildung, bis hin zu Kosten und möglichen Förderungsmöglichkeiten.

Für den Prozess der Beratung war und ist es unabdinglich, dass Personen, wie Ansprechpersonen, aber auch die Dozierenden mit einem Foto veröffentlicht sind. Dies haben die Interessierten sowohl auf unserer Website als auch in den Flyern finden können und es gibt dazu auch Kurzbiografien zu den einzelnen Dozierenden.

Die Mitarbeitenden aus dem gesamten Team sind sensibilisiert worden, sich auf die unterschiedlichen Bedarfe der Interessierten einzulassen.

Generell ist für eine kompetente und ausführliche Beratung relevant über alle Bereiche einer Fortbildung informiert zu sein. Dies wurde durch den Einbezug der Beratenden in den Konzeptionsprozess bis hin zur terminlich- räumlichen Planung gewährleistet werden. Bei aufkommenden Problemen aus der Beratung bis hin zu einer Anmeldung und während der Durchführung wurde gemeinsam nach Lösungen gesucht und nicht im Vorhinein Personen ausgeschlossen. Interessierte erhielten ausführliche Informationen über die Veranstaltungsorte, dessen Barrierefreiheit und Erreichbarkeit. Das bedeutet auch, dass das gesamte beratende Team Informationen zu den Räumlichkeiten und dessen Möglichkeiten haben muss. Dies haben wir durch gemeinsame Begehungen gewährleistet. Zudem konnten wir anbieten, dass wir Personen vom Bahnhof abgeholt und zum Veranstaltungsort begleitet haben. Denn auch wenn die Lage vom Bahnhof in Neuss zu den Räumlichkeiten nicht weit ist, kann sie für Personen schwer zu finden sein. An einem Wochenende wurde dies auch in Anspruch genommen, da die Person aufgeregt war und damit Schwierigkeiten hatte sich neben dem Weg aufs Laufen zu konzentrieren. Im Anschluss übernahm diese Wegebegleitung eine Teilnehmende. Die räumliche Ausstattung aber auch das Material, welches vor Ort genutzt wurde, wurde auf die Indikatoren von Barrierefreiheit überprüft und bei Bedarf angepasst. Dabei kamen wir aus baulichen Gründen auch an Grenzen. Da wir die Räume anmieten, haben wir keinen Einfluss auf eine komplette bauliche Barrierefreiheit. Dennoch gibt es die Möglichkeit in Neuss über einen Nebeneingang über eine Rampe in den Saal zu gelangen und über einen Fahrstuhl in die 1te Etage zu unserem weiteren Seminarraum. Auch Rückzugsmöglichkeiten bieten beide bespielten Räumlichkeiten. Zudem gibt es hier die Möglichkeit bei Bedarf direkt vor der Türe zu parken. Eine komplette bauliche Barrierefreiheit bleibt daher wünschenswert und wird weiter mit den Vermietern besprochen. Zudem sind wir immer auf der Suche nach baulich barrierefreien-, erreichbaren und bezahlbaren Räumlichkeiten. Für die Erstellung des Unterrichtsmaterials bzw. die inhaltliche Übungspraxis waren die Übergaben der Dozierenden (immer in Anwesenheit von einer Person aus dem Büroteam) relevant, weil dort berichtet werden konnte, womit schon gearbeitet wurde bzw. wo man dran anknüpfen und aufbauen kann und was vielleicht mit der Gruppe, oder einzelnen Teilnehmenden nicht funktioniert hat und/oder angepasst werden muss. Auch die Ermöglichung der Kommunikation der Teilnehmenden untereinander spielte eine wichtige Rolle. Einzelne Teilnehmende hatten Schwierigkeiten mit dem Hören. So konnte durch das Einhalten von Absprachen und das Nutzen von visuellen Medien die individuelle Beteiligung erhöht werden.

Meilenstein 5 - Abgleich mit den Kooperationspartner*innen (im vierten Quartal 2023)

Im Austausch mit den Kooperationspartner*innen und externen Experten*innen fand u.a. ein digitaler Workshop zu Barrierearmer Kommunikation statt (Schwerpunkt: website-Gestaltung). Dies hatte nochmal Einfluss auf die finale Erstellung einer Checkliste mit verschiedenen Indikatoren zur Überprüfung.

Meilenstein 6 - Das neue Angebot beispielhaft umsetzen.

Wie schon im Teil der Konzipierung beschrieben, wurde das neue Angebot, Performance Art, nachgefragt und konnte wie geplant an den Start gehen. Im Laufe dieses Angebotes, im Anschluss und bis heute wird reflektiert, was wir bei zukünftigen Planungen mit übernehmen müssen.

Fazit:

Mit Blick auf die oben genannten Innovativen Themen, auf der Organisations-, Personal- und Angebotsebene ist vor allem wichtig, sich Ziele zu setzen und diese aber auch überprüfbar zu machen. Dies konnte in Teilen durch das Erstellen der Checkliste geleistet werden. Die Meilensteine und die Transparenz kleinerer und übersichtlicher Schritte, leitete uns bei der eigenen Überprüfung.

Durch den Innovationsfonds wurde vor allem der Austausch in einem interdisziplinären Team gefördert. Dieser Austausch auch mit den Kooperationspartner*innen, Dozierenden und Teilnehmenden, führte dazu, sich dauerhaft mit dem Thema von barrierearmen Zugängen auseinanderzusetzen. Es etablierten sich innovative Team, die kreativ Denken und Bewerten sowie nach Lösungen suchen, ohne vorab auszuschließen.

Es handelt sich um einen fortwährenden Prozess, der in allen Einrichtungen der Weiterbildung etabliert werden müsste und Potential hat weiter zu wachsen. Dabei ist unabdingbar, dass die Leitung (-sebene) der Weiterbildungseinrichtung und der Träger dahinterstehen und sich in allen Prozessen und auf allen Ebenen mit dem Thema der barrierearmen Zugänge beschäftigt wird.

Neuss, den 26.06.2024

gefördert durch:

**Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Endnoten:

1 WbG:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=223&bes_id=4892&menu=0&sg=0&aufgehoben=N&keyword=Weiterbildungsgesetz#det0

2 Blog: Ten steps to creating an innovation culture in your organisation, Mathew Beech, Publishes 23 March 2016, author: Dr. Anna Walker (heute Prof. Dr. Anna Robb)

3 Innovationsfonds: <https://www.mkw.nrw/weiterbildung-und-politische-bildung/allgemeine-weiterbildung/innovationsfonds>

4 Diversitätskonzept Tate Modern in London, UK: https://www.tate.org.uk/documents/68/tate_for_all.pdf

5 Intersektionale Inklusion in der Erwachsenenbildung WS VHS NRW (anbei)

6 Anm.: Allein eine Krebserkrankung führt zu mindestens 50% Schwerbehinderung.

7 Checkliste Erreichbarkeit/Kunden*innenkontakt (anbei)