

## RÄUMLICHKEITEN UND ZUGÄNGLICHKEIT

- ▶ Ist der Zugang zu den Räumlichkeiten barrierefrei?
- ▶ Welche Barrieren könnten auf dem Weg vom Wohnort der Teilnehmenden bis in den Veranstaltungsraum auftreten und wie können diese behoben und/oder umgangen werden?
- ▶ Können sich alle ohne Einschränkungen in den Räumen so entfalten, dass produktiv gearbeitet werden kann?
- ▶ Gilt dies auch für Räumlichkeiten des täglichen Bedarfs, wie Küchen, Cafeterien, Wasch- und Toiletten-räumlichkeiten?
- ▶ Wird der Veranstaltungsort eindeutig und für alle verständlich benannt und beschrieben?
- ▶ Gibt es Orientierungshilfen zum Veranstaltungsort, wie z. B. Beschilderungen, Pfeile etc.?
- ▶ Sind diese für alle verständlich, wird z. B. neben Schrift auch mit Symbolen und Piktogrammen gearbeitet?
- ▶ Sind die entstehenden Kosten für alle nachvollziehbar?
  - Sind diese auch für alle finanzierbar?
  - Gibt es die Möglichkeit Kosten unbürokratisch und machtkritisch zu reduzieren?
- ▶ Ist der zeitliche Rahmen der Veranstaltung so eingegrenzt, dass möglichst viele Menschen erreicht werden, z. B. auch in-Vollzeit-berufstätige und alleinerziehende Menschen?
- ▶ Sind flexible und angemessene Arbeits- und Pausenzeiten vorgesehen?
- ▶ Gibt es Räumlichkeiten, die als Schutzraum dienen?

## EINLADUNG UND VERBREITUNG

- ▶ Welche sprachlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um die Einladungs-informationen verstehen zu können?
- ▶ Wird Mehrsprachigkeit einbezogen?
- ▶ Wird Gebärdensprache berücksichtigt?
- ▶ Werden verschiedene Sprach- und Lesekompetenzen berücksichtigt, indem entsprechende Methoden eindeutig und verständlich eingesetzt werden, z. B. durch Bildsprache, Symbolsprache etc.?
- ▶ Welche Formate werden für die Einladungen gewählt, und welche Zielgruppe wird dadurch insbesondere adressiert (Bild, Word, PDF, Video etc.)?
- ▶ Welche Kommunikationswege nutzen eure Teilnehmer\*innen?
- ▶ Wird auf eine diversitätssensible Text- und Bildsprache in allen genutzten Kommunikations- und Informationskanälen geachtet?
- ▶ Auf welchem Weg werden diese verbreitet?
- ▶ Welche Wege und Kanäle werden zusätzlich in Anspruch genommen, um Menschen zu erreichen, die bisher keine der Angebote in Anspruch genommen haben?
- ▶ Werden Multiplikator\*innen einbezogen?
- ▶ Falls Personen abgebildet werden: Werden Rollenklischees eher noch verstärkt oder gar aufgebrochen?
- ▶ Gibt es im Vorhinein Abfragen zu Unterstützungsbedarfen, z. B. in personeller oder technischer Hinsicht?
- ▶ Wird entsprechende Unterstützung und Assistenz rechtzeitig und eindeutig angeboten, z.B. durch Hinweise wie: »Bei Unterstützungsbedarf melden Sie sich bitte bis zum xx.yy.zz bei ...«?

## MATERIALIEN

- ▶ Welche Materialien werden für die Teilnahme benötigt?
  - Was ist vorhanden?
  - Was müssen die Teilnehmer\*innen mitbringen?
  - Wie und von wem wird dies kommuniziert?
- ▶ Wie werden Arbeitsanweisungen visualisiert, z. B. durch Bilder, Symbole, Mindmaps etc.?
- ▶ Werden Materialien zur Vor- und Nachbereitung zur Verfügung gestellt?
- ▶ Falls eine Versorgung angeboten wird: Werden verschiedene Ernährungsweisen bei den Speisen berücksichtigt, z. B. im Hinblick auf Allergien/Unverträglichkeiten, vegetarischer/veganer Ernährungsstile, Religionsausübungen o. ä.?
- ▶ Wie werden Inhaltsstoffe der Speisen und Getränke verständlich und zugänglich ausgezeichnet?
- ▶ Wird Wert auf nachhaltige und umweltschonende Produkte und (Verpackungs-)Materialien gelegt?
- ▶ Müssen Vorkenntnisse für die Nutzung der Materialien vorhanden sein? Falls ja, welche?
- ▶ Wie wird der Umgang mit dem Material angeleitet und wie unterstützt?
- ▶ Ist eine bestimmte körperliche Disposition Voraussetzung für den Umgang oder können Menschen mit unterschiedlichsten physischen Fähigkeiten die Materialien benutzen?
- ▶ Wie wird das Material differenziert?

## SPRACHE

- ▶ Wird jederzeit sprachbewusst und sprachsensibel gehandelt?
- ▶ Welche Sprachkenntnisse sind Voraussetzung für die Teilnahme?
- ▶ Wie wird mit anderen Sprachen umgegangen? Werden diese gleichwertig behandelt?
- ▶ Ist die Arbeitssprache frei wählbar?
- ▶ Verstehen alle die Präsentationssprache oder besteht bei Bedarf ein Dolmetsch-Angebot?

## EVALUATION

- ▶ In welchen Zeiträumen findet Evaluation statt?
- ▶ Welche Methoden finden Verwendung?
- ▶ Welche zeitlichen, räumlichen und personellen Ressourcen werden investiert?
- ▶ Welche Konsequenzen werden aus den Ergebnissen gezogen und wie wird darauf aufbauend weitergearbeitet?

## ORGANISATIONSKULTUR- UND STRUKTUR

- ▶ Werden individuelle Lebenslagen berücksichtigt und flexibel behandelt, z. B. bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und der Ausstattung von Arbeitsplätzen?
- ▶ Spielt Gesundheit eine Rolle?
- ▶ Werden gesundheitsfördernde Maßnahmen integriert?
- ▶ Gibt es eine konstruktive Feedbackkultur?
- ▶ Werden Fehler förderlich als Chance begriffen und als Lernfelder zur fortwährenden Weiterentwicklung behandelt?
- ▶ Gibt es Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung eines wertschätzenden Umgangs?
- ▶ Herrscht ein ressourcenorientiertes Arbeitsklima?
- ▶ Gibt es ein angemessenes und transparentes Vergütungssystem für die verschiedenen Aufgabenbereiche?
- ▶ Werden bei der Teamzusammensetzung in allen Positionen heterogene Lebensweisen und Perspektiven berücksichtigt?
- ▶ Wie erfolgen Entscheidungsprozesse?
- ▶ Gibt es einen ausdifferenzierten Kriterienkatalog für Stellenausschreibungen?
- ▶ Gibt es ein Leitbild?
- ▶ Wird das Leitbild regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt?
- ▶ Wurden/Werden bei der (Weiter-) Entwicklung des Leitbildes heterogene Perspektiven berücksichtigt?
- ▶ Werden die Grundsätze des Leitbildes auch intern umgesetzt?
- ▶ Sind Machtverhältnisse eindeutig definiert?
- ▶ Werden diese ggf. kritisch analysiert, aufgebrochen und neu strukturiert?
- ▶ Werden externe Fachperspektiven einbezogen, um diversitätssensible strukturelle Veränderungsprozesse voranzutreiben?

lotus

LEITFADEN UND REFLEXIONSFRAGEN ZU INKLUSIVEM ARBEITEN IN DER KULTURELLEN BILDUNG

## EINLEITUNG

Eine diversitätssensible pädagogische Arbeit ist – wie alle pädagogischen Prozesse – ein fortlaufender Entwicklungsprozess, bei dem Strukturen und Abläufe immer wieder neu reflektiert, ausgehandelt und mitbedacht werden müssen. Unter dieser Prämisse ist die pädagogische Arbeit als Chance zu begreifen, die alle Mitarbeitende – sowohl Teilnehmer\*innen als auch

Inszenator\*innen - als Partner\*innen behandelt und in den Entwicklungsprozess miteinbezieht. So dient der vorliegende Leitfaden als Orientierungs- und Arbeitshilfe für einen diversitätssensiblen Umgang im Bereich der kulturellen Bildung. Sie liefert Impulse für die weitere Auseinandersetzung in den jeweiligen Organisationen und Institutionen.

## Impressum

Dieser Leitfaden entstand im Kontext der deutsch-türkische Initiative zur Zusammenarbeit in der Flüchtlingshilfe 2.

Eine Kooperation von Anadolu Kültür und dem Institut DINX.



gefördert von der Stiftung Mercator.



Idee, Konzept und Ausarbeitung: İrmak Erdurak · Elif Obdan (IKSV Alt Kat)  
Damla Deniz Cengiz · Emine Doğan Kaya · Kemal Vural Tarlan (Kirkayak Kültür)  
Fleur Angelina Vogel (LAG Kunst und Medien NRW e. V.)

Beratung und Textbeiträge: Anne-Katrin Swoboda · Zülal Fazlıoğlu Akın  
Joanna Krzeminska · Elisa Messerschmidt

Übersetzung: Bora Sahin · Elif Amberg · Mehmet Albayrak · Ozan Ergenay · Özgür Bircan

Koordination und Umsetzung: Beril Sönmez · Ekin Su Birinci · Birte Gooßes

Für mehr Materialien und Quellenangaben besuchen Sie bitte: [www.alle-zusammen.org](http://www.alle-zusammen.org)

## TEAM

- ▶ Anhand welcher Kriterien werden Teams zusammengesetzt?
- ▶ Fühlt sich jedes Teammitglied mit seiner Meinung und Perspektive in seinem Team vertreten?
  - Wie können die Perspektiven eingeholt werden, wenn sie nicht durch Personen vertreten sind?
- ▶ Wer organisiert und leitet Veranstaltungen und führt durch diese hindurch?
- ▶ Wird sprachsensibel gehandelt? Wird z. B. auf eine diversitäts- und gender-inkludierende Ansprache geachtet?
- ▶ Wer übernimmt welche Aufgaben?
  - Leitung
  - Fürsorge
  - Vorbereitung
  - Nachbereitung
  - Ordnung- und Sauberkeit
  - Begleitende Assistenz, »Überblick«?
- ▶ Gibt es Zeit und Raum für kollegialen Austausch und Reflektion innerhalb des Teams, z. B. durch kollegiale Fallberatung o. ä.?
- ▶ Werden die Teammitglieder dazu angeregt ihre eigenen Machtpositionen und Privilegien zu überdenken?
- ▶ Gibt es Methoden der Konfliktlösung wie z. B. durch Supervision?
- ▶ Soll das Team bei diskriminierendem oder exkludierendem Verhalten intervenieren? Falls ja, wie?
- ▶ Werden ggf. externe Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen herangezogen?

## KOOPERATIONEN

- ▶ Wo liegen die Grenzen in eurer Arbeit mit Menschen?
  - Ist das Angebot auf die Bedürfnisse, Anliegen, Interessen und Potentiale eurer Teilnehmer\*Innen zugeschnitten?
  - Sind die personellen Ressourcen angemessen?
  - Wird bei Bedarf externe fachliche Expertise hinzugezogen?
  - Wird auf Heterogenität bei der Auswahl externer Akteur\*innen geachtet?
- ▶ Wird sektorenübergreifend gearbeitet, um den individuellen Lebenslagen, Bedürfnissen, Interessen und Potentialien der Beteiligten gerecht zu werden?
  - Werden die Beteiligten grundsätzlich als »Co-Kreatoren« und Expert\*Innen verstanden?
    - Werden Erfahrungsräume für verschiedene Lebenslagen eröffnet, z. B. durch selbstorganisierte Organisationen und Initiativen der jeweiligen Communities?
  - Wird auf Empathie und Lebensnähe Wert gelegt und diese gefördert?
- ▶ Werden mit eben diesem Ziel Ressourcen gebündelt?
  - Wird das Lebensumfeld der Beteiligten miteinbezogen, z. B. die Familie?
  - Werden Expert\*Innen aus den Communities miteinbezogen (z. B. Künstler\*Innen, Kulturschaffende, Pädagogen\*Innen etc.)?
- Wird Wert auf einen lebensnahen und niederschweligen Zugang gelegt?
- Wird der Diskurs gefördert, indem auch anders strukturierte und organisierte Kooperationspartner\*innen angesprochen werden?
- Besteht grundsätzlich eine offene und neugierige Grundhaltung?
- Gibt es die Chance, den ersten Eindruck zu modellieren, indem diesem nicht sofort nachgegeben, sondern weitere Eindrücke gesammelt werden?

## ZUSAMMENARBEIT AUF AUGENHÖHE

- ▶ Welche Motivation steckt hinter der Realisation der Angebote?
- ▶ Wer entscheidet das Programm mit?
- ▶ Wer trifft die letzte Entscheidung?
- ▶ Wer profitiert von dem Angebot?
- ▶ Basiert die Zusammenarbeit mit Teilnehmenden auf solidarischen Prinzipien?
- ▶ Wird ein bedarfsorientierter Ansatz verfolgt?
- ▶ Welche langfristige Lernchancen erhalten die Beteiligten eurer Programme?
- ▶ Findet eine Partizipation in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse statt?
- ▶ Inwiefern trägt ihr perspektivisch zu gesellschaftlichen Veränderungsprozessen bei, die gesellschaftliche Barrieren aufbrechen und eine gesamtgesellschaftliche Öffnung ermöglichen?
- ▶ Werden kolonialkritische und eurozentrische Perspektiven und Diskurse reflektiert?
- ▶ Werden darauf bauend die eigenen Konzepte, Methoden, Programme und Praxen kritisch hinterfragt?
- ▶ Werden Konzepte der künstlerisch-kulturellen Bildung regelmäßig nach epochalen, inhaltlichen und kulturellen Gesichtspunkten neu bewertet und reflektiert?
- ▶ Inwiefern wird einer eindimensionalen Wahrnehmung und einer ebensolchen Sichtweise (z. B. »der Flüchtling«, »der Gastarbeiter«) entgegengewirkt?

## KÜNSTLERISCH-PÄDAGOGISCHE UMSETZUNG

- ▶ Entsteht eine einladende Willkommensatmosphäre, die durch Wertschätzung, Toleranz und Offenheit geprägt ist und falls ja, wie wird diese kreiert (z. B. durch kultursensible Willkommengesten etc.)?
- ▶ Wird Raum für eine vertrauensvolle Basis geschaffen und falls ja, mit welchen Methoden?
- ▶ Werden ein gleichberechtigter Austausch und ein fairer Umgang miteinander gelebt und wie wird dies erreicht?
- ▶ Wird Achtsamkeit gepflegt?
- ▶ Steht genügend Zeit zur Verfügung, um auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer\*innen einzugehen?
- ▶ Wird aktiv zugehört?
- ▶ Werden emotionale Themen sensibel behandelt, indem mit diesen respektvoll und vertraulich umgegangen wird?
- ▶ Werden alle Beteiligten gehört? Gibt es genug Freiraum, um die vielfältigen Erfahrungen und Meinungen anzuhören und kritisch miteinander zu reflektieren?
- ▶ Ist ein Perspektivwechsel möglich? Falls ja, mit welchen Methoden wird Multiperspektivität gefördert?
- ▶ Existiert eine konstruktive Konfliktkultur? Falls ja, wie wird diese konstruktiv und nachhaltig gestärkt?
- ▶ Wird sich dialogisch auf Augenhöhe begegnet?
- ▶ Gibt es kooperative Lernformen? Falls ja, welche sind das?
- ▶ Geschieht das Lernen auf den Ebenen der emotional-affektiven, kognitiv-intellektuellen, physisch-sensorischen sowie sozial-kulturellen Prozesse?
- ▶ Wird die individuelle Besonderheit und Einzigkeit jedes Teilnehmenden gewürdigt und in die Gruppe integriert?
- ▶ Erhalten die Teilnehmer\*Innen die Möglichkeit, sich mit künstlerisch-kreativen Inhalten und Themen auseinanderzusetzen, die für sie wirklich wichtig und interessant sind?
- ▶ Orientiert sich die Wahl der Arbeitsmethoden und künstlerisch-kreativen Mittel an den Erfahrungen, individuellen Voraussetzungen, Bedürfnissen und Lebenswelten der Beteiligten?
- ▶ Werden individuelle und kulturgeprägte Ausdrucksformen der Beteiligten mitbedacht und berücksichtigt?
- ▶ Stehen die individuellen Potenziale und Talente der Beteiligten im Fokus des künstlerisch-kreativen Prozesses?
- ▶ Werden auf Ressourcen und individuelle Stärken vertraut?
- ▶ Gibt es Räume für Selbstwirksamkeitserfahrungen?
- ▶ Bilden Partizipation und Verantwortungsübernahme die Grundlage der geplanten Arbeitsweise?
- ▶ Können sich die Teilnehmer\*Innen an der Planung und inhaltlichen Entwicklung der Angebote beteiligen?
- ▶ Können Teilnehmer\*innen die Themen mitbestimmen und neue Fragestellungen eröffnen?
- ▶ Können Teilnehmer\*innen die künstlerisch-kreative Arbeit und den Projektverlauf aktiv mitgestalten?
- ▶ Beruhen die Methoden und Arbeitsformen auf Freiwilligkeit?