

LABOR FÜR INKLUSIVE KULTUR - Arbeit im Kulturbereich für Menschen mit Behinderung

Mittwoch, 05. Dezember 2018 10:00 – 16:00
VHS Forum im Rautenstrauch-Joest-Museum
Cäcilienstraße 29-33, 50667 Köln

Nachfolgend berichten die vier Referent*innen über aktuelle Sachstände, Problematiken und Chancen von Menschen mit Behinderung in Ausbildung, Weiterbildung und Arbeitsleben.

Impulsreferat Oliver Brunner - Schauspielregisseur Staatstheater

DIE ENTDECKUNG DES SCHÖNEN IN DER REDUKTION

so lautet der Titel der schriftlichen Diplomarbeit von Samuel Koch an der Schauspielschule Hannover, die er zum Abschluss seines Schauspielstudiums im Jahr 2014 vorgelegt hat. Nach seinem furchtbaren Unfall 2010 hat Samuel Koch sein bereits begonnenes Schauspielstudium regulär abgeschlossen.

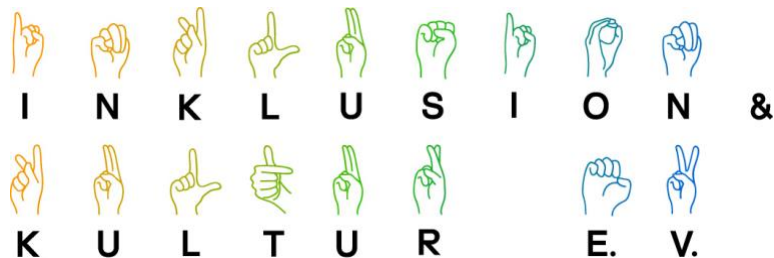
Jeden Tag ist Samuel Koch nun mit Dingen konfrontiert, die er nicht kann. Zum Beispiel laufen oder springen. Er nennt das „eine gesunde Konfrontation“.

Was passiert, wenn Zuschauerinnen und Zuschauer immer wieder Schauspielerinnen und Schauspieler sehen, die im Rollstuhl sitzen und das auch in verschiedenen Rollen? Gewöhnt sich das Publikum daran? Wird das normal? In dieser Praxis steckt wohl auch die Sehnsucht, dass das Theater, dieser Ort der Utopien, die Wirklichkeit nicht nur nachahmt, sondern auch formen kann.

Deshalb reden wir am Staatstheater Darmstadt auch nicht mehr von Inklusion, sondern von Diversität oder Einzigartigkeit der Schauspieler*innen mit Handicap., Seit 2014 waren nun mittlerweile drei Schauspieler*innen fest im Ensemble des Schauspiels beschäftigt: Jana Zöll, Samuel Koch und Erwin Aljukic.

Samuel Koch war von 2014 – 2018 fest im Ensemble in Darmstadt und hat im Herbst diesen Jahres ins Ensemble des Nationaltheaters Mannheim gewechselt. Er ist in Darmstadt weiterhin in drei Produktion (FAUST 1, spielt in der dritten Spielzeit; IN 80 TAGEN UM DIE WELT – ein Live-Hörspiel und in der UA DAS WEISSE BAND) zu sehen.

Erwin Aljukic durchlief nach Abschluss seines Modejournalismusstudiums 2006 verschiedene Ausbildungswshops in Schauspiel und Tanz, und ist seit 1993 in Theater- und Filmproduktionen tätig, u.a. in Ulm, München, Trier, Basel, Zürich und Wien. Er ist seit dieser Spielzeit fest im Ensemble in Darmstadt und z.Zt. in MOBY DICK und DIENER ZWEIER HERREN zu sehen.



Eine Kollegin und ein Kollege mit Glasknochenkrankheit und Samuel Koch, ursprünglich Profi-Turner, der seit 2010 - in seinem ersten Jahr an der Schauspielschule in Hannover - durch einen waghalsigen Sprung in der Sendung WETTEN DAS? querschnittsgelähmt ist.

Hier liegt der Unterschied im künstlerischen Suchen der Kollegen begründet:

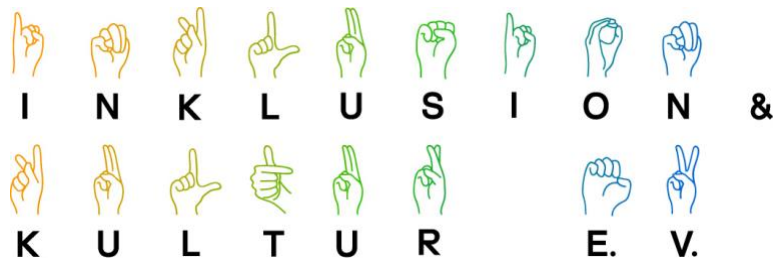
Während Samuel sich an ein bewegtes, freies, körperlich voll einsetzbares Leben zurückerinnert und man diese Suche immer wieder in seiner Rollenarbeit merkt (alles, bloß nicht der Rollstuhl oder den Rollstuhl verblüffend, meist als Erweiterung der Figur eingesetzt), haben Jana und Erwin von Geburt an, mit Bewegungseinschränkungen und Gefahren umzugehen, haben beide künstlerisch schon alles einmal ausgelotet, was geht: Auftritte in Taschen, Rollbretter, Flugwerk, über den Boden robbend. Sie suchen die Rollen, die ihnen die meiste Freiheit, die größte „Normalität“ geben können, ganz „normale“ Theater-Figuren, eben keine Special-Auftritte, Freakshows. Von seinem Körperbau her, hat hier Erwin vielleicht die meisten Möglichkeiten und tritt neben seiner Tätigkeit als Schauspieler auch als Tänzer auf.

„Es geht darum, so wie ich bin, teilhaben zu können in der so genannten ‚Normalität‘ am Staatstheater, aber auch im so genannten generellen ‚Normalen‘ oder der Realität, die die meisten miteinander teilen.“ sagt Samuel Koch in einem Interview.

Was den Unterschied in der Arbeit der drei Künstler*innen ausmacht, ist die Tatsache, dass man mit Jana Zöll und Samuel Koch mindestens einen Menschen mehr zur Unterstützung eines normalen Ablaufes auf der Probe hat: einen Assistenten oder eine Assistentin, ohne den die Künstlerinnen und Künstler nicht im Leben, aber auch nicht im Beruf den Tag meistern könnten. Diese Besonderheit im künstlerischen Prozess ist ein völlig normaler Vorgang in Darmstadt geworden, insbesondere für intimere Bereiche, bei denen die Ensemblesolidarität an ihre Grenzen kommt. Aber auch was grundsätzliche Dinge der Betreuung im Probenablauf angeht, wie Trinken, Wärme, Schutzkleidung, Sitzhilfen.

„Einfach machen. Ich sage schon Stopp!“ dieses verwegene Motto kann man allen drei Spieler*innen zuschreiben. Ihre künstlerische Arbeit ist von Neugierde, Vertrauen, aber auch Angstbewältigung geprägt. Ein normaler Umgang mit dem Körper eines Künstlers z.B. mit der Glasknochenkrankheit muss entstehen, in der Arbeit, in den Absprachen, in der Achtsamkeit gefunden und gepflegt werden.

Man muss in diesem Bereich Ensemblekolleginnen und -kollegen von (Gast-)Regisseurinnen und Regisseuren unterscheiden. Das fängt gleich bei der Besetzung an, mit der Barriere im Kopf bzw. dem Erinnern daran, dass alles auf der Bühne als ein Zeichen gelesen werden kann („Klar, aber...!“). Deshalb geht es darum, aktiv der Vereinnahmung durch Denkfaulheit oder auch einfach Sehgewohnheiten entgegenzutreten. Potentiale, die von den Menschen gehegt und gepflegt werden müssen, die tagtäglich mit Samuel Koch, Jana Zöll oder Erwin Aljukic arbeiten und dadurch Wissen akkumulieren, was jemand nicht haben kann, der oder die noch nie mit Spieler*innen in dieser speziellen Disposition gearbeitet hat. Also keine Freaks aus den Spieler*innen werden zu lassen und stattdessen, die bessere Antwort darauf zu suchen was die schwer eingeschränkte



Normalität den Zuschauenden bedeuten könnte, indem wir ihnen Gegenstände mit einem wirklich „normalen“ Ensemble erzählen.

Jana Zöll, Samuel Koch und Erwin Aljukic bringen Möglichkeiten mit, die sich ein physisch uneingeschränkter Schauspieler erst mühsam erarbeiten muss: eine besondere Körperlichkeit, eine Fokussierung auf einen besonderen Ausdruck (Sprache und Mimik) und natürlich eine besondere Lebenserfahrung.

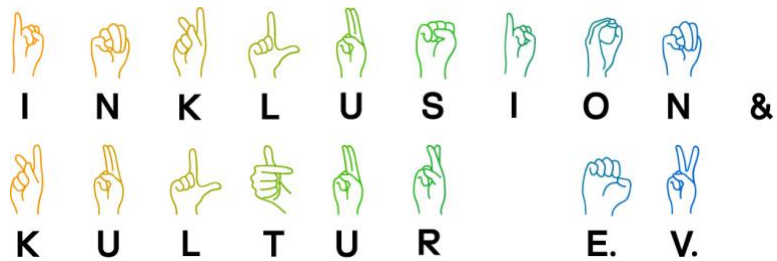
Jana Zölls Lieblingsrollen in Darmstadt waren mit Sicherheit Mio in MIO MEIN MIO von Astrid Lindgren, Virginia Woolf in ORLANDO nach Virginia Woolf und zuletzt die Barbesitzerin Heike in ÄNNIE von Thomas Melle.

Samuel Koch verbindet man neben dem zum Reiterstandbild gewordenen Prinzen von Homburg, auf jeden Fall mit EIN BERICHT FÜR EINE AKADEMIE von Kafka, woraus schließlich auch meine Idee für FAUST 1 entsprang: der körperlichen Verbindung von Faust und Mephisto, der Verjüngung von Faust in Form einer Gehfähigkeit; dem offensiven Einsatz des prominenten Behinderten des Staatstheaters Darmstadt in Christian Weises Inszenierung RUF DER WILDNIS, als kommentierender Ötzi im Schneewittchensarg, der letztendlich mit Bungyseil an den Füßen im Bühnenhimmel den zentralen Monolog eines Goldgräbers gibt. Und eben zuletzt als gestürzter Doktor in der UA DAS WEISSE BAND.

Erwin Aljukic, seit dieser Spielzeit neu im Ensemble, ist mit einer großartigen Ensemblearbeit, mit MOBY DICK, gestartet, spielt Brighella in der Carlo Goldonis DER DIENER ZWEIER HERREN und wird als Murat in der Auftragsarbeit NUR DAS BESTE von Dirk Laucke zu sehen sein.

Die Körper, der Ausdruck sind besonders, kraftvoll und prägnant, die Stimme ist es oftmals nicht, was mit dem Volumen bzw. der funktionalen Einsatzfähigkeit des Zwerchfells zusammenhängt. Ich versuche, Mikroports zu vermeiden, möchte aber, auch aus Gründen der Chancengleichheit gegenüber den Kollegen, Ausstellungen durch Stimmschwäche gleichermaßen verhindern und setze im Kleinen Haus (450 Zuschauer) oft als fast unhörbare Unterstützung Mikroports ein.

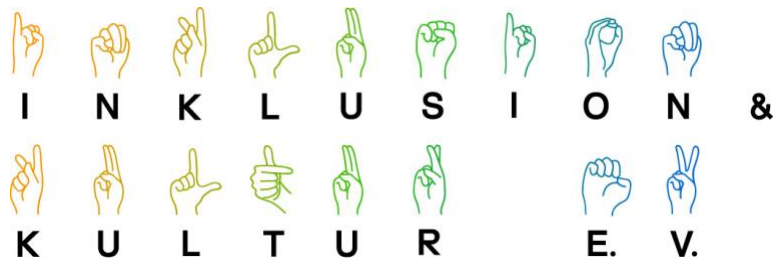
Es ist auch für mich das erste Mal, dass ich mit Künstlerinnen und Künstlern mit Handicap arbeite und ich muss sagen, dass ich die Herausforderung sehr gerne angenommen habe, als ich 2016 das Darmstädter Ensemble von meinem Kollegen Jonas Zipf übernehmen durfte. Ich empfinde diese Arbeit als enorme Bereicherung, Wege für besondere Ausdrucksmöglichkeiten zu suchen und sicherzustellen animierend und mit meinem Ensemble einen Schritt in die heutige Gesellschaft zu gehen, Stigmatisierung auszuschließen und für eine Form von Normalität zu sorgen, die ich als wichtige Aufgabe ansehe. Christoph Schlingensiefels Hinweis, dass man sich doch mal mit dem Problem der Nichtbehinderung beschäftigen sollte, klingt mir ab und zu schon mal in den Ohren.



Ich habe das Gefühl, dass Vorbehalte im Publikum zusehends schwinden und dass die folgenden Aussagen von Zuschauern bald komplett der Vergangenheit angehören:

1. Jana Zöll spielt Mio, 2014. Als Zuschauerpost erreicht das Theater der folgende Text einer Lehrerin: „Wir betreiben das ganze Jahr über Inklusion, da können sie uns doch bitte beim Weihnachtsmärchen damit in Ruhe lassen.“ Zitat sinngemäß.
2. Samuel Koch spielt Faust, 2016. Eine Zuschauerin spricht Samuel in einem Brief an die Theaterleitung den Beruf eines professionellen Schauspielers ab und gibt uns den Rat, Samuel zu entlassen.

Arbeit mit Künstlern mit Handicap im Staatstheater? Na klar, auf jeden Fall. Mein Rezept: einfach machen, ausprobieren, behaupten, Lust machen und Erfolge feiern!



Zusammenfassung der Ergebnisse aus Arbeitsgruppe A „Chancen und Herausforderungen für einen künstlerischen Staatsbetrieb“ (Impulsreferat Oliver Brunner - Schauspielregisseur Staatstheater Moderation und Protokoll – Dr. Hiltrud Cordes)

In seinem Impulsreferat berichtete Oliver Brunner von den Erfahrungen am Staatstheater Darmstadt, das seit 2014 Schauspieler*innen mit Beeinträchtigung im Ensemble beschäftigt. Nach Jana Zöll und Samuel Koch ist seit dieser Spielzeit Erwin Aljukic Ensemble-Mitglied.

Neben überwiegend sehr positiven Erfahrungen sowohl im Miteinander innerhalb des Ensembles als auch in Hinblick auf neue künstlerische Impulse für die Theaterarbeit, kam es vereinzelt zu ablehnenden Reaktionen von Zuschauer*innen und Regisseur*innen, die nicht bereit waren, die Ensemblemitglieder mit Beeinträchtigung zu akzeptieren.

An der Arbeitsgruppe nahmen neben Oliver Brunner und der Moderatorin Hiltrud Cordes acht Personen teil, die überwiegend selbst im Theaterbereich tätig sind – sei es als Produzenten, Regisseur*innen oder Schauspieler*innen.

Die Chancen und Herausforderungen, die sich aufgrund der Beschäftigung von Ensemblemitgliedern mit Beeinträchtigung ergeben, wurden in Hinblick auf die Situation in Darmstadt (Staatstheater) im Vergleich zu Produktionen der Freien Theaterszene (z.B. Sommerblut Festival) besprochen. Die Diskussion verlief sehr lebhaft und konstruktiv. Es bildeten sich vier zentrale Bereiche heraus:

1. Finanzen

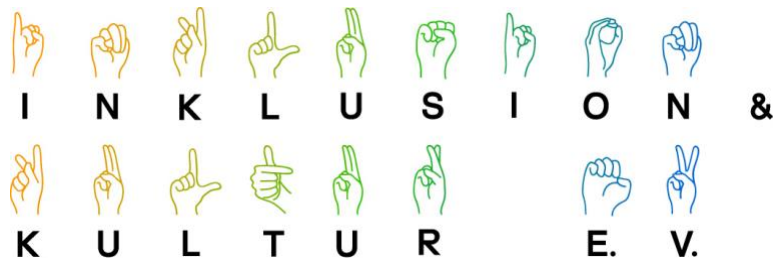
Natürlich ist es grundsätzlich ein Vorteil für alle Schauspieler*innen, ein Engagement für einen längeren Zeitraum an einem Staats- oder Stadttheater zu haben, wogegen in der Freien Szene Engagements in der Regel immer nur für kurze Projekte möglich sind.

Andererseits haben freie Projekte mehr Möglichkeiten, die besonderen Anforderungen für Schauspieler*innen mit Beeinträchtigung (z.B. für Assistenzen) bei der Finanzplanung und Fördermittelbeantragung von vorneherein zu berücksichtigen.

2. Kontinuität

Die längere Vertragsdauer an Staats- und Stadttheatern bietet mehr Möglichkeiten, neue Zuschauergruppen anzusprechen, die noch keine Berührung mit dem Thema „Inklusion und Kultur“ hatten. (Stichwort: „audience development“)

Auch für die Zusammenarbeit innerhalb des Ensembles und mit dem ganzen Theaterteam ist dies vorteilhaft. Insgesamt trägt Kontinuität dazu bei, Klischees, Ängste und Vorurteile bei Gastregisseur*innen, Kolleg*innen und beim Publikum zu überwinden.



3. Vorreiterrolle


















Oliver Brunner berichtet, dass die Intendanz des Staatstheaters Darmstadt es ablehnt, als „Inklusionstheater“ gelabelt zu werden. Es scheint, dass hier die Befürchtung besteht, die künstlerische Arbeit des Theaters könnte durch ein solches Label abgewertet werden. Zwar ist natürlich erstrebenswert, dass Inklusion auch an Staats- und Stadttheatern eine Selbstverständlichkeit wird und daher nicht gesondert hervorgehoben werden muss, aber da dies gegenwärtig noch nicht der Fall ist, könnte diese Haltung vielleicht neu überdacht werden

4. Rollen + Besetzung

Eine allgemeine künstlerische Frage, die weder eindeutig beantwortet werden kann, noch spezifisch mit der Theaterform (frei oder öffentlich) zu tun hat, ist die Thematik der Besetzung. Kann man Figuren, die eine Behinderung haben (z.B. Richard III) mit Schauspieler*innen besetzen, die nicht selbst behindert sind? Inwiefern sollte die Beeinträchtigung von Schauspieler*innen mit Behinderung als Bestandteil der Rolle thematisiert werden?

Es bestehen hier verschiedene Risiken der Anmaßung, Aneignung und Bedienung von Klischees.

Insgesamt kam die Arbeitsgruppe hier zu dem Fazit, dass der Kunst auch in dieser Hinsicht keine Grenzen gesetzt werden sollten.

         &
       

Impulsreferat Genia Börner-Hoffmann - (GBH), Kopf Hand und Fuß gGmbH Berlin



WERDE BERATER* FÜR INKLUSION

Das Projekt »Weiterbildung Berater für Inklusion« wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales im Rahmen der Bezirkslichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit.

*Aus Gründen einfacherer Lesbarkeit verwenden wir in unseren Texten die männliche Sprachform. Gleichwohl beziehen wir uns immer und ausdrücklich auf alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.

INHALT

01	EXTRACT	3
02	UNSERE VISION, UNSER ANSPRUCH	4
03	WEITERBILDUNG – FÜR WEN	5
04	BEDARF	7
05	RAUM FÜR INKLUSION	8
06	KONZEPT	9
07	ZIELE	11
08	INHALTE	12
09	METHODE	13
10	DIDAKTISCHE GRUNDSÄTZE	14
11	PARTNER	15
12	FAKTEN	16
13	ZIELE / VISIONEN VON KOPF, HAND + FUSS	17
14	AUSWAHL AN PROJEKTEN	18
15	DIE GRÜNDERIN	20
16	DAS KERNTTEAM	21
	ANLAGEN	
	KONTAKT	

01 EXTRACT



Seit 2009 gilt in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention. Ihr Ziel ist die Inklusiv Gesellschaft, die Menschen mit Behinderung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gewährleistet. Ein Kernpunkt ist die Herstellung von Barrierefreiheit, denn es sind Barrieren aller Art, welche Menschen mit Behinderung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren. Damit sind nicht nur die physischen Barrieren gemeint, welche die Mobilität von Gehbehinderten einschränken, sondern auch die Kommunikationsbarrieren, die es Hör-, Seh- oder Lernbehinderte erschweren, sich mit anderen Menschen zu verständigen.

Der innovative Ansatz der UN-Behindertenrechtskonvention besteht darin, dass nicht die Menschen mit Behinderten in die Pflicht genommen werden, sondern die Institutionen der Gesellschaft, also staatliche und kommunale Einrichtungen, Unternehmen, kulturelle Institutionen sowie Verbände und Vereine. Diese wissen aber nicht, wie Barrieren überwunden oder beseitigt werden können, ja kennen oft nicht einmal die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen. Die UN-Behindertenrechtskonvention verlangt deshalb, dass bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit die Menschen mit Behinderung und ihre Verbände maßgebend beteiligt werden.

Wir werden häufig angesprochen, ob wir etwas inklusiv gestalten könnten. Diese Anfragen lehnen wir ab, weil wir für die Zielgruppe sprechen. Wir können aktuell diese Anfragen jedoch auch nicht weiterleiten, weil es dafür noch keine Anlaufstelle gibt. Das möchten wir mit dem Projekt ändern.

Weitere Informationen unter:
www.wbiberlin.de

¹ Menschen jeglicher Ausgangslage heißt für uns: ob mit oder ohne Behinderungen, Einschränkungen oder Benachteiligungen und aufgrund der sprachlichen Barrieren auch Geflüchtete..

² Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird nur die männliche Form verwendet.

02

UNSERE VISION, UNSER ANSPRUCH



Unsere Philosophie ist die der Inklusion: Inklusion meint, dass Anderssein in unserer Gesellschaft akzeptiert wird und jeder teilhaben kann. In vielen Bereichen erschweren Barrieren in den Köpfen und der Infrastruktur die Zielerreichung von Teilhabe. Die Weiterbildung zeigt, wie Inklusion im Arbeitsumfeld funktionieren kann.

Ziel ist die Gründung des zukünftigen Kompetenzzentrums "Barrierenbezwinger" für ganzheitliches Teilhabe-Management, das die Vermittlung von Inklusionsbeauftragten an jede Institution und Firma übernimmt und durch Begegnung und Dialog auf Augenhöhe von Menschen jeglicher Ausgangslage kompetent berät. Es geht dabei um Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung von Armut und Diskriminierung, Chancengleichheit, aktive Beteiligung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

Es geht dabei um:

- Abbau von Segregation im Arbeitsumfeld,
- Empowerment von Personen, die sich aufgrund persönlicher Einschränkungen beruflich nicht entwickeln konnten,
- Abbau von Barrieren im Umgang miteinander,
- Fachkräftesicherung,
- Reduzierung von Fachkräftemangel,
- Vernetzung von Menschen jeglicher Ausgangslage, Einheimische mit Geflüchteten, Angestellte mit Freiberufler, und dadurch Erweiterung der persönlichen Perspektive.

Uns ist dabei wichtig, dass wir eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich jeder wohl fühlt.

Die Weiterbildung richtet sich an Menschen jeglicher Ausgangslage und zeichnet sich durch die Zusammenarbeit von jung und alt, behindert und nicht-behindert, deutsch und nicht-deutsch, angestellt und selbstständig als ein wichtiges Merkmal aus.

03

WEITERBILDUNG – FÜR WEN



Die Weiterbildung richtet sich an Menschen mit Behinderung und Lerneinschränkung und legt einen Schwerpunkt darauf, die Teilnehmer in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken. Inklusion beinhaltet neben dem Zugang zu Informationen auch das Umsetzen von Mitsprache-, Mitwirken- und Mitentscheidungsrecht.

Dafür sollten Berater eine Meta-Ebene einnehmen können und Verständnis für die zu beratenden Institutionen besitzen. Die Angebote werden für größtmöglichen Nutzen nach Bedarf der Teilnehmer abgeleitet.

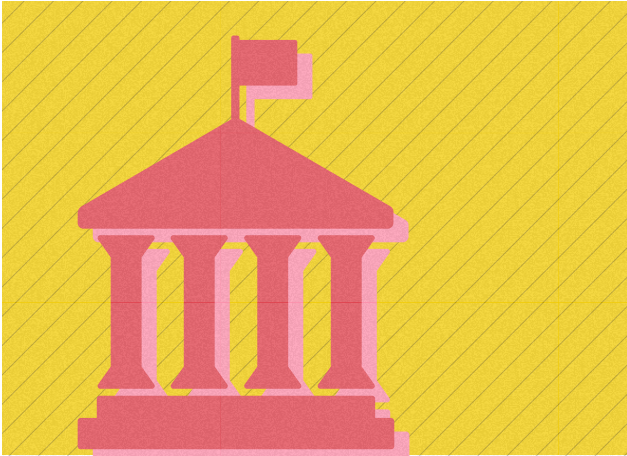
Die Weiterbildung zum Inklusions-Experten legt einen großen Schwerpunkt darauf, die Teilnehmer in ihrer Persönlichkeit zu entwickeln, ihr Selbstbewusstsein zu erhöhen, ihre Stärken und Schwächen zu identifizieren und dadurch die beruflichen Chancen realistisch zu erarbeiten und sie darin zu fördern. Wir arbeiten ihre Kompetenzen und Alleinstellungsmerkmale heraus, coachen sie aktiv bei der Jobsuche und begleiten sie mit verschiedenen Maßnahmen.

Die beruflichen Chancen können sowohl in ihrem erlernten Beruf liegen, aber auch in der beruflichen Neuausrichtung – wie als Inklusions-Experte oder andere Tätigkeiten. Grundsätzlich gibt es jedoch auch den Bedarf an Inklusions-Experten:

- **Wirtschaft:** Die Wirtschaft hat zum Ziel, ihre Produkte einer möglichst großen Zielgruppe zu verkaufen. Die Zielgruppe „Menschen mit Behinderungen“ wird immer wichtiger, weil a) die Gesellschaft immer älter wird, b) neue Märkte erschlossen werden müssen und c) ein Anteil von 10% an der Gesellschaft keine zu vernachlässigende Zahl ist. Die Konsequenz: Es werden Experten aus der Zielgruppe gesucht, die neue Produkte bewerten, testen oder auch mitentwickeln, insbesondere im Kultur und IT-Sektor.
- **Politik:** Die Politik hat sich mit der Ratifizierung der UN-BRK entschlossen, Inklusion zu fördern. Dies tun sie beispielsweise durch inklusive Angebote (Websiteauftritt; Workshops, Tag der offenen Türen), bei denen sie Menschen mit Behinderungen aktiv einbinden möchten – zum einen vorab bei der Erstellung der Angebote, wie auch als Teilnehmende an sich.

- **3. Sektor / NPO:** Der Non-Profit Sektor ist von der Erwirtschaftung des Bruttosozialproduktes her vergleichbar mit dem Baugewerbe oder Fahrzeugbau – siehe Schaubild . Auch hier zeigen sich die Auswirkungen aus den UN-BRK, indem Menschen mit Behinderungen sich gegen Bevormundung wehren und stattdessen „Miteinander statt Füreinander“ fordern. Insbesondere gemeinnützige Institutionen die sich für Menschen mit Behinderungen einsetzen, suchen verstärkt Mitarbeiter mit Behinderungen.

04 BEDARF



Kulturorte wie Museen gestalten zwar ihre Ausstellungen oft schon möglichst barrierefrei. Doch der inhaltliche „Transfer“ für die verschiedenen Personengruppen erfolgt in der Regel erst nach Fertigstellung des Konzeptes. Partizipation bedeutet hingegen, dass von Beginn an Inklusionsberater involviert werden.

Die Teilnehmer werden anhand einer realen Situation bei Partnern aus dem Kulturbereich ihr Expertentum anwenden, ihr Wissen und Können einbringen und qualifizierte Berater sein.

Gepaart mit einem Wissenstransfer im Bereich der Betriebswirtschaftslehre, dem kulturellen Bereich und der Beraterfunktion, sollen somit die zukünftigen beruflichen Chancen der Teilnehmer auf dem freien Markt realistisch erhöht werden. Sie sollen jedoch zukünftig in den verschiedensten Bereichen als In- oder Externe ihre Inklusions-Expertise abgeben, wie beispielsweise bei Produktentwicklung, Softwareentwicklung, Baumaßnahmen, etc

Die gesamte Maßnahme zielt darauf ab, dass die Teilnehmenden Expertentum entwickeln und sich ihrer Kompetenzen bewusst sind. Sie sollen eine Beschäftigung finden, die nicht auf „Mitleidsbonus“ oder monetäre Förderungen basiert, sondern weil sie aufgrund ihres Expertentums einen Mehrwert bieten.

In der Weiterbildung kehren wir den Defizit- zu einem Kompetenzansatz um. Das heißt, wir fokussieren uns auf die Stärken der Teilnehmenden aufgrund ihrer Behinderung oder Benachteiligung und erarbeiten darauf aufbauend ihre individuellen Stärken.

D.h., die Teilnehmer sollen sich miteinander vernetzen, überlegen und planen, wie sie ihr Expertentum gemeinsam offerieren könnten und welche aktiven Maßnahmen umgesetzt werden sollten, um ihr Expertentum sinnvoll zu publizieren.

Schwerpunkte der Weiterbildung sind die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Kenntnissen, Informationen über die Arbeit von Museen und anderen kulturellen Einrichtungen, Kontakte mit deren Mitarbeitern, Befähigung für ein sicheres Auftreten und Erwerb von Beratungskompetenz sowie die Teamarbeit mit Menschen unterschiedlicher Behinderung.

05 RAUM FÜR INKLUSION



Die Weiterbildung findet im TUECHTIG, dem Raum für Inklusion statt. In den barrierefreien Räumen gibt es Mobiliar und Technologien für unterschiedliche persönliche Ausgangslagen sowie personelle Unterstützung. Im Folgenden einige **Beispiele:**

Räume

Alle Räume sind rollstuhlgerecht. Damit Kleinwüchsige die Türen öffnen können, sind die Griffe vertikal angebracht. Ein Ringschleifensystem informiert Träger von Hörgeräten über Audiosignale. Es gibt Brandmelder mit Lichtsignalen für Hörgeschädigte und vieles mehr.

Mobiliar

Verstellbare Schreibtischplatten lassen sich für Contergangeschädigte und Kleinwüchsige auf die geeignete Höhe anpassen. Über NFC-Markierungen können sich Blinde und Sehbehinderte selbstständig mittels Sprachausgabe informieren, ob ein Tisch frei ist.

Technologien

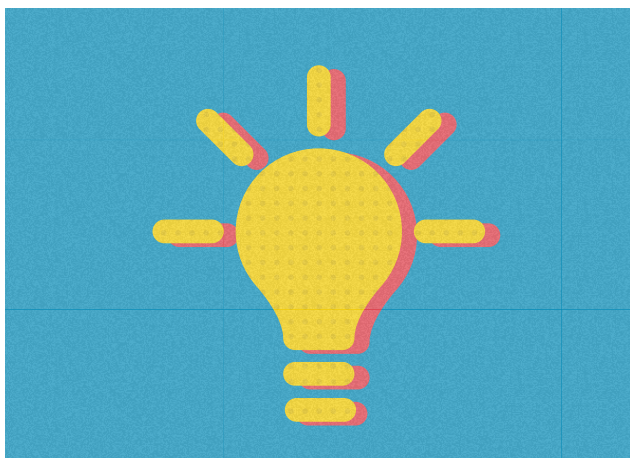
In Coworking Spaces werden hauptsächlich Tätigkeiten via Computer geleistet wie Software- oder App-Entwicklung, Mediendesign oder Öffentlichkeitsarbeit. Damit auch Blinde am Computer arbeiten können, steht ihnen im TUECHTIG eine Braille-Tastatur zur Verfügung.

Personelle Unterstützung

Im TUECHTIG stehen Arbeitsassistenten und Psychologen zur Verfügung. Arbeitsassistenten unterstützen Menschen mit Einschränkungen bei Arbeiten, die von ihnen aufgrund ihrer Behinderung nicht selbstständig ausgeführt werden können. Normalerweise stehen Arbeitsassistenten auf Antrag nur für wenige Stunden am Tag zur Verfügung. Im TUECHTIG halten sich Arbeitsassistenten den ganzen Tag über bereit, um flexibel und schnell helfen zu können, beispielsweise beim Telefonieren (für Gehörlose), Korrektur der Rechtschreibung (Geflüchtete) oder Vorlesen (Blinde bei barrierehaltigen Websites).

Psychologen helfen Angestellten oder Selbstständigen, die nach einer längeren krankheitsbedingten Auszeit, bedingt durch Krebs, Burn Out oder Depression, in ihr bisheriges Arbeitsleben zurückkehren möchten. Häufig müssen sie lernen, ihre Zeit anders einzuteilen, den Tag neu zu strukturieren oder Selbstbewusstsein aufzubauen. Mithilfe des Psychologen lernen sie ihre Grenzen kennen und verfallen nicht in alte Arbeitsmuster.

06 KONZEPT



Die Weiterbildung ist in drei Phasen unterteilt, um die Beschäftigungsfähigkeit konkret zu verbessern:

1. Empowerment – in dieser Phase werden auf folgende inhaltliche Schwerpunkte fokussiert:

Persönlichkeitstraining – mithilfe von individuellen Coachings, Arbeiten in Kleingruppen, Einbinden von Peers wird bei den Teilnehmenden ihr Selbstbewusstsein aufgebaut. Entwicklung vom persönlich Betroffenen zum Experten – wir erarbeiten mit ihnen das Partizipationsprinzip, welches Bestandteil der Inklusionsbestrebungen ist. Das Prinzip beinhaltet, dass Menschen mit Behinderungen nicht nur Zugang zu Informationen bekommen, sondern ihnen auch die Mitsprache, Mitbestimmung und Mitwirkung eingeräumt wird. Dafür müssen sie jedoch ihre persönliche Perspektive verlassen und die Meta-Ebene einnehmen können. Sie vertreten nicht mehr nur ihre persönliche Perspektive, sondern die Perspektive von Personengruppen. Diese Kompetenz ist im beruflichen Umfeld wichtig, um Entscheidungen zu treffen, die über den „eigenen Tellerrand“ hinausgehen.

2. Zusammenarbeit mit Museen und Kulturellen Orten:

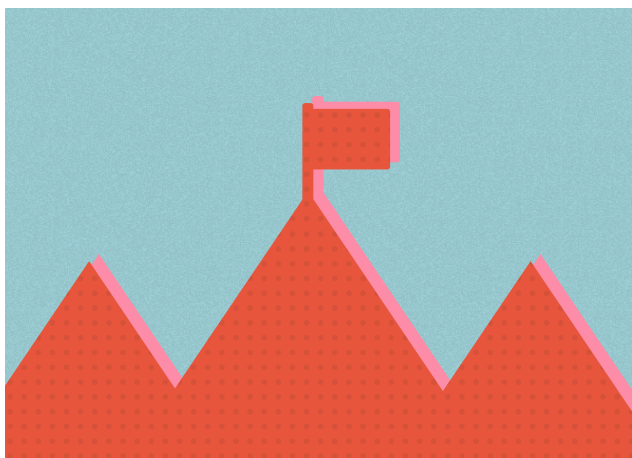
Entwicklung der Beraterrolle – wie kann die Arbeit eines Inklusionsberaters konkret aussehen? Was beinhaltet die Berater-Rolle? Wie kann sie gelebt werden? Welche Anforderungen stellen Institutionen an die Rolle? Während dieser Phase bekommt der Teilnehmende einen Einblick in seine künftigen beruflichen Möglichkeiten. Da die Rolle des Beraters unterschiedlich ausgeformt werden kann, hilft diese Phase, die zukünftige Beschäftigung aktiv zu gestalten. Das macht es für den Teilnehmenden, aber auch künftige Arbeits- oder Auftraggeber leichter, ein Arbeitsverhältnis zu definieren, mit dem alle einverstanden sind und somit eine Stabilität beinhaltet. Eigen- versus Fremdwahrnehmung – differiert häufig bei Personen mit geringem Selbstbewusstsein oder schwierigen Lebensbedingungen. Durch die Zusammenarbeit mit Museen und Kulturellen Orten erhalten sie eine direkte Rückmeldung, wie sie als Person/Berater wahrgenommen werden. Da sie als Experte mitwirken, findet von Beginn an eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe statt. Diese Erfahrung stärkt das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden und fördert ihr künftige Beschäftigungsfähigkeit, indem die verschiedenen Wahrnehmungen besser übereinstimmen.

3. Vorbereitung auf das „danach“:

Was folgt nach der Weiterbildung? Wir bereiten die Teilnehmenden intensiv auf die verschiedenen Optionen vor. Wir unterstützen ihn aktiv in seinen Bewerbungen (Foto, Mappe, Video, Homepage etc.). Wir erarbeiten konkret mit jedem Teilnehmenden seine „Alleinstellungsmerkmale“, welche sich im Laufe der Weiterbildung herauskristallisiert haben. Künftige Arbeit- oder Auftraggeber erkennen dadurch sofort, welchen Mehrwert die Person für sie bietet.

Zusammengefasst: Die gesamte Maßnahme zielt darauf ab, dass die Teilnehmenden Expertentum entwickeln und sich ihrer Kompetenzen bewusst sind. Sie sollen eine Beschäftigung finden, die nicht auf „Mitleidsbonus“ oder monetäre Förderungen basiert, sondern weil sie aufgrund ihres Expertentums einen Mehrwert bieten.

07 ZIELE



Wir verfolgen damit Ziele auf verschiedenen Ebenen:

Handlungsziele (kurzfristig):

Personen werden aufgrund ihrer Behinderungen zu Experten empowert, was ihr Selbstbewusstsein steigern wird. Die Experten wenden innerhalb der Weiterbildung die verschiedenen Partizipationsprinzipien an und lernen ihre Möglichkeiten in der Mitsprache, -bestimmung und -entscheidung professionell einzubringen.

Die Experten lernen mit Museen und Kulturelle Orte zu arbeiten, welche Restriktionen dort bestehen, welche Erwartungen umgesetzt werden können. Gemeinsam werden bei Barrieren nach möglichen Lösungsansätze gesucht. Die Museen können während des gesamten Prozesses von Ausstellungskonzeption, -umsetzung und -präsentation auf qualifizierte Experten zurückgreifen, so dass sie weniger Hürden bei der Realisierung der eigenen Inklusionsbestrebungen überwinden müssen.

Rahmenziele (mittelfristig):

Die Inklusions-Experten erhalten während der Weiterbildung schwerpunktmäßig Informationen zu Museen und Kulturelle Orte. Sie sollen jedoch künftig in den verschiedensten Bereichen als In- oder Externe ihre Inklusions-Expertisen abgeben, wie beispielsweise bei Produktentwicklung, Softwareentwicklung, Baumaßnahmen etc.

Wir bauen gemeinsam mit den Inklusions-Experten ein Netzwerk auf, auf das Institutionen zugreifen können. Das Netzwerk soll sich stetig vergrößern, gegenseitig weiterbilden und ein Kompetenzzentrum für Inklusionsthemen bilden.

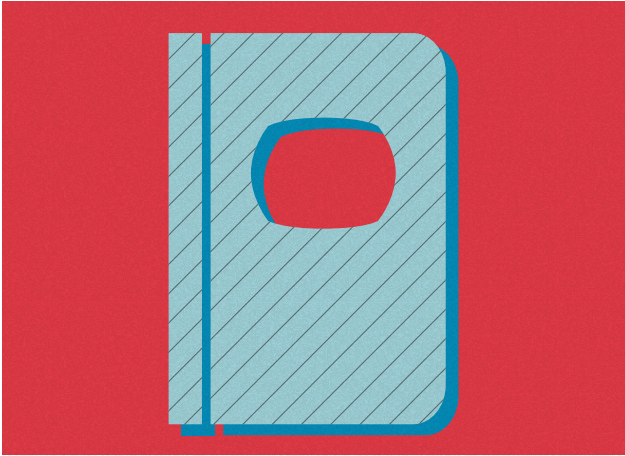
Leitziele (langfristig):

Wir möchten in der Gesellschaft beim Thema „Inklusion“ das Partizipationsprinzip verankern, indem nicht nur Informationen für die unterschiedlichsten Personengruppen zugänglich sind, sondern dass ihnen auch Rechte in der Mitsprache, Mitbestimmung und Mitentscheidung eingeräumt werden.

Dafür werden jedoch Personen benötigt, die qualifiziert sind, diese Rechte zu vertreten. Wichtig ist hierbei, dass sie nicht nur ihre persönliche Ausgangslage, sondern auch über die Meta-Ebene den Bedarf verschiedenen Personengruppen vermitteln und vertreten können.

08

INHALTE



Rahmenparameter zur Weiterbildung:

Sie ist modular aufgebaut. Innerhalb **von mindestens 4,5** Monaten werden alle Inhalte angeboten, so dass sie durchlaufen werden können. Nach Bedarf kann der Zeitraum jedoch ausgedehnt werden.

Die Weiterbildung besteht pro Durchgang aus 450 Stunden (zum Vergleich: Eine Weiterbildung zum Schriftsprachdolmetscher besteht aus 400 Stunden über 12 Monate verteilt). Die Inhalte werden mit verschiedenen Methoden vermittelt, wie:

Workshop,
Beratung (einzeln + in der Gruppe),
Training
Praktikum,
Diskussionen und
Vorträge.

Der Zeitaufwand pro Angebot variiert, beispielsweise hat **die Vermittlung** eine Präsenzphase, jeweils von **9:30 bis 13:30** Uhr, während das Peer-Coaching pro Weiterbildung über die Laufzeit hinweg circa 24 Stunden in Anspruch nimmt. Auch nach Durchlaufen aller Module werden die Berater weiterhin betreut, jedoch nach ihrem individuellen Bedarf und Wünschen.

Sollte ein Teilnehmer während der Weiterbildung aus unterschiedlichsten Gründen nicht an den Angeboten für seinen Durchgang/Gruppe teilnehmen können, kann er diese im Rahmen der darauffolgenden Weiterbildungen nachholen. D.h. die Weiterbildungen laufen parallel, so dass die Teilnehmer bei Angeboten wie Vorträge und Workshops mit Personalberatern von Unternehmen auch außerhalb ihres dedizierten Gruppenangebots teilnehmen können.

Am Kurs werden jeweils zwischen 5 und 7 Personen teilnehmen. Die Teilnehmerzahl ist so gering, um das Miteinander innerhalb der Teilnehmer zu fördern und den Dozenten die Möglichkeit zu geben, auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer eingehen zu können. Sie müssen jedoch jeweils einmal alle Angebote durchlaufen haben, um das Zertifikat zum Inklusions-Experten zu erhalten.

Innerhalb der 35-monatigen Projektlaufzeit (und auch darüber hinaus) wird gemeinsam mit den Inklusions-Experten das Kompetenzzentrum „Inklusion“ entwickelt und aufgebaut.

09 METHODEN



Mittels eines fachkompetenten Lehr- und Beraterteams aus Kultur, Wirtschaft und Wissenschaft, ExpertInnen-Inputs mit Peer-Kompetenz, Projektpartnern aus Institutionen der künstlerischen und musealen Kulturvermittlung (z.B. Staatliche Museen, Berliner Bühnen und Stiftungen) sowie einschlägigen Vereinen und Selbsthilfeorganisationen bieten wir zukünftig Raum für Inklusion.

Es wird sowohl Basiswissen zur Bewusstseinsbildung, z.B. Wie kommuniziere ich mit schwerhörigen oder gehörlosen Menschen? Wie begleite ich sehbehinderte Menschen?, als auch über technische Vorkehrungen und die Anwendungen von Leichter Sprache vermittelt.

Unsere Methoden:

Beratung: Ob einzeln oder in der Gruppe erfolgt die Beratung häufig im Peer-Prinzip. D.h., dass abhängig von den teilnehmenden Personen Dozenten mit ähnlichen Ausgangslagen zu Themen wie Empowerment und Alleinstellungsmerkmale involviert sind.

Workshops: Die Angebote werden nach dem Bedarf der Teilnehmer abgeleitet, um somit einen größtmöglichen Nutzen zu verschaffen

Praktikum: Die Teilnehmer werden anhand einer realen Situation bei Partnern aus dem Kulturbereich ihr Expertentum anwenden, ihr Wissen und Können einbringen und qualifizierte Berater sein. Das Praktikum wird intensiv vor- und nachbereitet.

Trainings: In den Trainings geht es intensiv um die Vermittlung von Kompetenzen, insbesondere für den Schwerpunkt „Next Step“.

Vorträge: Was sagen andere? Personen, die selbst behindert sind und in der Öffentlichkeit stehen oder Firmen, die über die Arbeit mit Inklusionsberatern berichten.

Diskussion: Die Teilnehmer sollen sich miteinander vernetzen, überlegen und planen, wie sie ihr Expertentum gemeinsam offerieren könnten und welche aktiven Maßnahmen umgesetzt werden sollten, um ihr Expertentum sinnvoll zu publizieren.

Offene Angebote: Wir nehmen von den Teilnehmern die Vorschläge an und auf, welche Angebote ihnen wichtig sind, welche sie vertiefen möchten.

10

DIDAKTISCHE GRUNDSÄTZE



Um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen, wird aus lerntheoretischen Gesichtspunkten ein handlungsorientierter Unterricht erfordert.

Der Rahmenplan soll keine methodischen Vorgaben liefern, doch im Folgenden werden einige didaktische Orientierungspunkte genannt, die innerhalb der Ausbildung berücksichtigt werden sollten:

Im Unterricht werden Situationen eingebettet, welche für die Berufsausübung wichtig sind.

Die Lernenden sollen viele Handlungen selbst ausführen.

Die Handlungen werden von den Lernenden selbstständig geplant, durchgeführt, überprüft, gegebenenfalls korrigiert und schließlich bewertet.

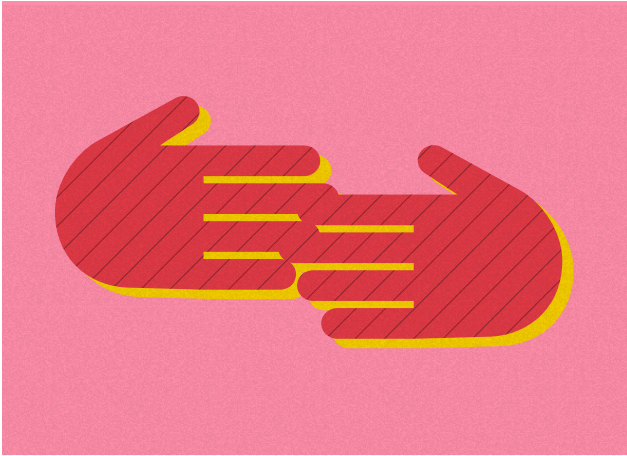
Die Handlungen sollten ein ganzheitliches Erfassen der beruflichen Wirklichkeit ermöglichen.

Die Handlungen müssen in den Erfahrungen der Lernenden integriert werden.

Die Handlungen sollen auch die unterschiedlichen Perspektiven der Berufs- und Lebensplanungen berücksichtigen.

Ein Handlungsorientierter Unterricht ist ein didaktisches Konzept, welches sich durch unterschiedliche Unterrichtsmethoden verwirklichen lässt

11 PARTNER



Der Projektträger, die **KHuF gGmbH** startet das neue, wegweisende Projekt zur gesellschaftlichen Teilhabe mit Beraterunternehmen wie **Apiarista** und Akademie, **WK Legal**, Berliner Kultureinrichtungen und Museen wie **Deutsche Kinemathek Berlin**, **Deutsches Historisches Museum**, dem **Collectors Club Berlin**, der **Galerie CO-Art** und dem **Institut für Informatik der HU Berlin** sowie **Beyond Philanthropy invest impact GmbH** und **Microsoft Deutschland**.

Die Kulturinstitutionen stehen hierbei stellvertretend für jegliche öffentliche Einrichtungen und freie Wirtschaftsunternehmen.

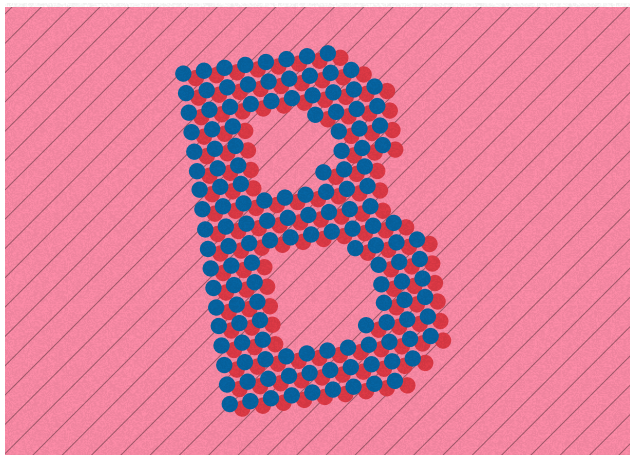
Weitere Projektpartner für Exkursionen sind derzeit Berliner Schulen etwa aus Prenzlauer Berg und öffentliche Einrichtung wie der Coworking-Space „Sankt Oberholz“. Zudem gibt es ein gemeinsames Seminar zum Thema inklusives Wegeleitsystem mit der **Kunsthochschule Burg Giebichenstein**.

Zudem arbeiten wir bereits mit einem großen Netzwerk zusammen, worüber wir auch die Zielgruppe erreichen werden, wie:

Unser Netzwerk „Runder Tisch Arbeit“, initiiert von Herr Friedrich; Mitglieder sind ua: **Jobcenter C-W**, **Agentur für Arbeit Nord**, **IHK**, **DRV B-B**; **IHK**, **Bezirksamt C-W**

Unsere Vereins- und Verbandspartner wie: **Gehörlosenverband Berlin eV**, **Sinneswandel gGmbH**; **Die Wille gGmbH**, **Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien eV**, **akse eV...**

12 FAKTEN



Mittels eines fachkompetenten Lehr- und Beraterteams aus Kultur, Wirtschaft und Wissenschaft, ExpertInnen-Inputs mit Peer-Kompetenz, Projektpartnern aus Institutionen der künstlerischen und musealen Kulturvermittlung (z.B. Staatliche Museen, Berliner Bühnen und Stiftungen) sowie einschlägigen Vereinen und Selbsthilfeorganisationen bieten wir zukünftig Raum für Inklusion.

Es wird sowohl Basiswissen zur Bewusstseinsbildung, z.B. Wie kommuniziere ich mit schwerhörigen oder gehörlosen Menschen? Wie begleite ich sehbehinderte Menschen?, als auch über technische Vorkehrungen und die Anwendungen von Leichter Sprache vermittelt.

Start ist jeweils zum 01. und 15. jeden Monats (außer August 2018). Für eine intensive Betreuung besteht die **Vermittlung** aus kleinen Gruppen mit einer Teilnehmerzahl von 5–7 Personen. Die Unterrichtsform wird als Teilpräsenz mit modularen Unterrichtseinheiten / Workshops / Selbststudium usw. durchgeführt.

Ausbildungsbereiche sind:

- Empowerment
- BWL / Marketing / Vertrieb / Recht
- Erlangen von Beraterkompetenz für marktrelevante Positionierung
- Alleinstellungsmerkmale
- Vermittlung der Anforderungen im Bereich Kunst und Kultur
- Praktikum/Exkursion in öffentlicher Einrichtung (wie z.B. Museen, Coworking spaces, Schulen etc.)
- Reflektion des Praktikums
- Erarbeitung eines eigenen Konzeptes von inklusiver Beratung

Unser Projektablauf:

- **Projekt-Start:** 18. September 2017
- **Teilnahme-Start:** jeden 01. und 15. des Monats
- Dauer **individuell aber mindestens 4,5 Monate**
- Unterrichtsform: Teilpräsenz (modulare Unterrichtseinheiten / Workshops / Selbststudium)
- Teilnehmerzahl: 5-7
- Das gesamte Projekt läuft bis März 2020

- Teilnahme: kostenfrei

13

ZIELE / VISION VON KOPF, HAND + FUSS



Vielfalt macht unsere Gesellschaft reich. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass jedes Anderssein akzeptiert und geschätzt wird. Dass sich Menschen mit und ohne Behinderung oder Benachteiligung verstehen, respektieren und inklusiv unterstützen.

Alleine die Freiheit zur gleichberechtigten Teilhabe in der Gemeinschaft bietet die Chance für ein selbstbestimmtes Leben. Doch wie gelingt es, dieses Grundrecht in den Köpfen aller Menschen fest zu verankern und in täglich gelebte Praxis umzusetzen?

Der Lösungsansatz von **KOPF, HAND + FUSS** beinhaltet moderne und wissenschaftlich fundierte Bildung in allen Formen und Facetten. Wir bauen neue Brücken, die jeder spielend leicht überqueren kann: durch Veranstaltungen, Workshops, persönliche Gespräche und vor allem durch den sinnvollen Einsatz neuer Medien.

Dazu entwickeln wir in Kooperation mit engagierten Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft interaktive Lernportale, innovative Softwareanwendungen und praktische APPs. Das Herzstück unserer Arbeit bildet der deutschlandweit erste Coworking Space „**TUECHTIG**“, der einzigartig ist in seiner Konzeption, Zielstellung und Atmosphäre.

Mit viel Kopf, Hand und Fuß schreiten wir den Weg voran für alle Menschen, die in Zukunft noch mehr **BEDENKEN, BEGREIFEN UND BEWEGEN** wollen. Gehen auch Sie mit uns den nächsten Schritt!

www.kopfhandundfuss.de

14/01

EINE AUSWAHL AN PROJEKTEN

KOPF, HAND + FUSS gGmbH ist seit Sommer 2010 aktiv und hat seitdem viele Projekte realisiert.

Hier eine kleine Auswahl:

IRMGARD –

App für die Alphabetisierung von Erwachsenen

Bisher gibt es keine App, die Erwachsenen (Einheimische wie Geflüchteten) beim Lesen- und Schreibenlernen hilft. Dabei sind circa 7,5 Millionen Einheimische und zwischen 15 bis 20% der Geflüchtete Funktionale Analphabeten.

IRMGARD schließt diese Lücke und ermöglicht den Nutzern das Lernen zu jeder Zeit, an jedem Ort, auch für kurze Momente.

Level 1 ist bereits kostenfrei für Android Smartphones erhältlich; Level 2 + 3 werden von der Dt. Telekom und der ProCent Initiative der Mitarbeiter von Daimler AG finanziert. Insgesamt soll IRMGARD aus 9 Leveln bestehen.

Status: In der Umsetzung

Projektvolumen: circa 80.000 EURO

LAYA – Learn As You Are

Inklusive eLearning Plattform

Bisher gibt es keine eLearning Plattform, die das Lernen auch für Menschen mit besonderen Anforderungen ermöglicht. Das ändern wir mit LAYA.

LAYA wird eine cloudbasierte Plattform, die eine Art Baukastensystem ist und modular Zusatzinformationen zu den Lerninhalten zur Verfügung stellt. Der Vorteil: Die gesamte, heterogene Belegschaft kann weitergebildet werden. Gehörlose erhalten die Lerninhalte in Gebärdensprache, Blinde in Audiodeskription oder Menschen mit Lernbehinderungen in Leichter Sprache.

LAYA richtet sich insbesondere an größere Unternehmen, die Wert auf Weiterbildung, möglichst via eLearning, für ihre gesamte Belegschaft legen.

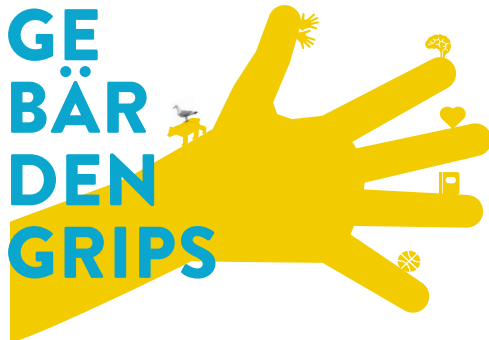
LAYA ist ein Kooperationsprojekt mit der Humboldt-Universität Berlin und wird von der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Staatsministerin für Kulturelle Angelegenheiten gefördert.

Status: In der Umsetzung

Projektvolumen: circa 60.000 EURO



Learn as you are



14/02

EINE AUSWAHL AN PROJEKTEN

Gebärdengrips –

Wissenswebsite für gebärdensprachorientierte Kinder

Unter www.gebaerdengrips.de entsteht die erste Kinderwebsite für gebärdensprachorientierte Kinder.

Es gab bisher kein Internetangebot für hörgeschädigte Kinder. Stattdessen waren die Internetangebote für Kinder auf Laut- und Schriftsprache ausgelegt, wozu schwerhörige und taube Kindern nur schwerlichen Zugang haben. Ihre Sprache ist die Deutsche Gebärdensprache (DGS), welche seit 2002 als eigenständige Sprache in Deutschland anerkannt ist.

Mit „Gebärdengrips“ vermitteln wir den Kindern Wissen in ihrer Sprache. Das komplette Internetangebot wird in DGS offeriert, wobei die Informationen in Schriftsprache untertitelt und in Lautsprache synchronisiert werden, so dass auch „Nicht-Gebärdensprachler“ die Inhalte der Website verstehen

Status: In der Umsetzung

Projektvolumen: circa 160.000 EURO

DSE – Disabled + Self-Employed

Trainingsinhalte für Menschen mit Behinderungen bei der Gründung des eigenen Unternehmens

Es gibt viele Angebote für die Gründung des eigenen Unternehmens. Doch worauf muss ein Gehörloser achten, wenn er sich selbständig macht? Wie kann seine Kommunikation zu nicht-gebärdensprachkompetenten Kunden funktionieren? Wie kann ein Blinder seine Blindheit evtl. als Kompetenz nutzen?

Im Projekt „DSE“, welches gemeinsam mit Institutionen aus Spanien, Niederlande, Italien und Polen durchgeführt wird, werden Trainingsinhalte erarbeitet, die Menschen bei der Existenzgründung unterstützen.

Das Projekt wird von der EU im Rahmen von Horizon2020 gefördert; KOPF, HAND + FUSS gGmbH ist Leadpartner.

Status: ab 01.10.2016

Projektvolumen: circa 330.000 EURO

15 DIE GRÜNDERIN



Die **KOPF, HAND + FUSS gGmbH** ist ein echtes Herzen-sprojekt der Berliner Unternehmerin Stefanie Trzecinski.

Die studierte Sonderschulpädagogin und Expertin für IT & Neue Medien will in der deutschen Hauptstadtmetropole eine neue Form von Freiheit für jeden innerhalb der Gesellschaft etablieren: täglich gelebte Inklusion.

Mitte 2010 gegründet, ist das gemeinnützig ausgerichtete Unternehmen mehrere Jahre parallel von der damaligen Microsoft-Managerin aufgebaut worden. Mit der Kraft der vielen positiven Rückmeldungen von unterschiedlichen Wegbegleitern hat sie sich im September 2013 entschieden, sich hauptberuflich KOPF, HAND + FUSS zu widmen, um mit voller Konzentration und ganzer Energie ihre Vision zu verwirklichen.

Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen aus der Schwerhörigen- und Sprachheilpädagogik ist sie seit 2005 zusätzlich als Lehrbeauftragte im Fachbereich Gebärdensprach- und Audiopädagogik der Humboldt-Universität tätig, wo sie zum Thema Neue Medien unterrichtet.

Stefanie hat ein Talent zum Aufspüren von dringend notwendigen Handlungsfeldern. Sie ist eng mit verschiedenen Zielgruppen vernetzt. Sie sieht ihre Hauptaufgabe im Agieren und Organisieren der Projekte im Hintergrund.

Um die vielen gemeinnützigen Projektideen zum Leben zu erwecken, begrüßt Stefanie jede Art von Unterstützung und lädt jeden überzeugten Freiwilligen zum aktiven Mitmachen ein.

Mehr Informationen erhalten Sie unter www.kopfhandundfuss.de. Wenn Sie den persönlichen Kontakt zur Gründerin aufnehmen möchten, um die Form Ihrer Teilhabe und ganz individuellen Unterstützung zu besprechen, dann melden Sie sich bitte via trzecinski@kopfhandundfuss.de.

Herzlichen Dank!

16/01

DAS KERNTTEAM



Stefanie Trzecinski
Geschäftsleitung

Stefanie Trzecinski

- Geschäftsführerin von KOPF, HAND + FUSS
- Berufserfahrung:
 - studierte Sonderschulpädagogin
 - langjährige freiberufliche IT-Trainerin
 - Vertriebsverantwortliche für den Kommunalen Sektor bei Microsoft Deutschland GmbH mit 100 Millionen Euro Umsatzverantwortung
 - Lehrbeauftragte an der Humboldt-Universität
- Kompetenzen:
 - erfahrene Teamleiterin
 - umfangreiche Projektmanagement-Erfahrungen
 - Kaufmännisches Wissen
- Mitgliedschaften:
 - Behinderten-Beirat Charlottenburg-Wilmersdorf
 - Mitglied beim „Runden Tisch Arbeit“ mit Dt. Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Jobcenter u.W.



Genia Börner-Hoffmann
Kunst- und Kulturmanagement,
Hochschulprojekte und
strategische Partnerschaften

Genia Börner-Hoffmann

- Projektleiterin und Dozentin
- Berufserfahrung:
 - akademischer Abschluß an einer Kunsthochschule
 - Ensemblemitglied an Theater- und Opernbühnen
 - Chefredakteurin bei diversen Special-Interest-Magazinen für Kunst und Kultur
 - Leiterin der Bereiche Kunst- und Kulturmanagement, Bildung sowie Kommunikation bei der DKB Stiftung
- Kompetenzen:
 - erfahrene Teamleiterin
 - umfangreiche Projektmanagement-Erfahrungen



Ilka Binaity
Wirtschaftspsychologin

Ilka Binaity

- Psychologin und Dozentin
- Berufserfahrung:
 - Studium für Wirtschaftspsychologie
 - Empowerment
 - Alleinstellungsmerkmal
- Kompetenzen:
 - agilen Methoden
 - Gesundheitsmanagement

16/02

DAS KERNTTEAM



Robert Dobe
Neue Medien

Robert Dobe

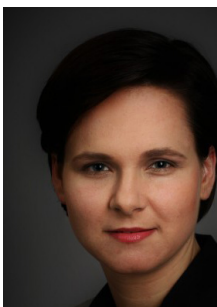
- neue Medien und Dozent
- Berufserfahrung:
 - Journalismusstudium
 - **Drehbuchautor und Filmemacher**
 - Netzwerker soziale Medien
- Kompetenzen:
 - erfahrener **Produzent für Videos**
 - umfangreiche Social Media Erfahrungen
 - unkonventionelle Öffentlichkeitsarbeit



Simone Kattert
Design

Simone Kattert

- Design
- Berufserfahrung:
 - Designstudium
 - langjährige Erfahrung als Designerin für Amnesty International etc.
- Kompetenzen:
 - kraftvolles, neuartiges Design
 - hohe Empathie für die Zielgruppen



Nicole Röttger
Beratung

Nicole Röttger

- Beraterin für agile Methoden
- Berufserfahrung:
 - BWL und Pädagogik-Studium
 - Strategieberatung
 - Durchführung agiler Beratung
 - Design Thinking.
- Kompetenzen:
 - Strategie partizipativer Prozesse
 - Begleitung von Stakeholdern



Tal Uscher
Beratung

Tal Uscher

- Berater für agile Methoden
- Berufserfahrung:
 - BWL und Wirtschaftsinformatik-Studium
 - Projektleitung
 - Personalberatung
 - Design Thinking und agile Methoden.
- Kompetenzen:
 - Strategie für Personalberatung

Das KOPF, HAND + FUSS Team besteht aus weiteren Personen, die jedoch nicht Teil des Weiterbildungs-Teams sind. Eine Übersicht weiterer Mitarbeiter ist unter www.kopfhandundfuss.de zu finden

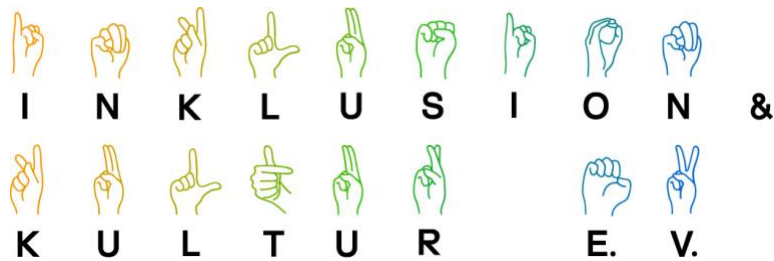
KONTAKT

KOPF, HAND + FUSS gGmbH
Oudenarder Straße 16
13347 Berlin

T / 030 83 21 66 40
F / 030 83 21 66 41
E / info@kopfhandundfuss.de

www.kopfhandundfuss.de





Zusammenfassung der Ergebnisse aus Arbeitsgruppe B „Weiterbildung zum Berater / zur Beraterin für Inklusion“ (Impulsreferat Genia Börner-Hoffmann - (GBH), Kopf Hand und Fuß gGmbH Berlin - Moderation und Protokoll – Almuth Fricke)

Kern der Weiterbildung zum Berater / zur Beraterin für Inklusion der Berliner Kopf Hand und Fuß gGmbH ist ein ganzheitliches Teilhabe-Management und der Dialog auf Augenhöhe von Menschen jeglicher Ausgangslage. Es geht dabei um den Abbau von Armut und Diskriminierung, der Förderung von Chancengleichheit sowie der aktiven Beteiligung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden. Die Idee ist, dass durch eine kompetente Beratung durch umfänglich geschulte Expertinnen und Experten Öffentliche Einrichtungen Inklusion und den Abbau von Barrieren von Anfang an mitdenken können, statt sich erst nach Fertigstellung von Konzept / Bau damit zu beschäftigen. Die im Projekt ausgebildeten Beraterinnen und Berater sollen von Anfang an involviert werden, z.B. wenn Museen Ausstellungskonzepte entwickeln. Sie beraten öffentliche Einrichtungen, Museen, aber auch Firmen zum Thema Inklusion - jedoch nicht nur zu baulichen / Infrastruktur-Themen, sondern auch zu den erstellten Materialien sowie zum Umgang mit Menschen mit Behinderungen.

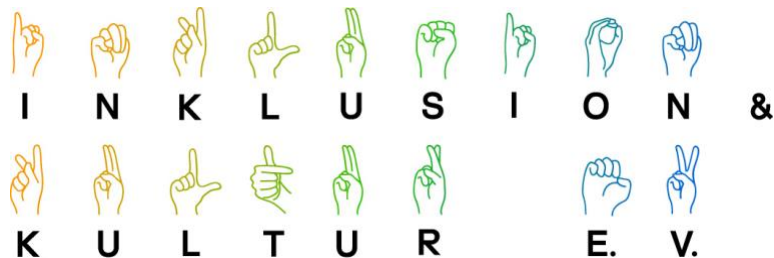
Lernfelder der Weiterbildung sind: 1. Sozialberatung, Beratungskompetenz, Marketing, Recht, Vertrieb, neue Medien, Kommunikation (180 USt); 2. Psychologie, Empowerment, Resilienz, Gesundheitsmanagement (60 USt); 3. Museen und Kulturelle Orte in Theorie und Praxis (60 USt); 4. Freies Projekt (150 USt)

Die Weiterbildung wird von 2017 bis 2020 gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales im Rahmen der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit.

Die Teilnahme ist kostenfrei. Der Unterricht findet in Kleingruppen mit 5-7 Personen statt. Die 450 Stunden in Teilpräsenz können nach individuellem Zeitplan absolviert werden, dauern aber mindestens 4,5 Monate. Die Weiterbildung erfolgt im TUECHTIG, einem Ort für inklusives Arbeiten, in Berlin Mitte.

In dem Workshop wurden besonders die Themen Inhalte, Organisation und Nachhaltigkeit dieses Weiterbildungsmodells diskutiert und Nachfragen dazu gestellt.

GBH berichtete, dass eine Schwierigkeit in der TN-Akquise die ausdrückliche Fokussierung der Weiterbildung auf Museen / Kulturelle Orte sei, da sich viele der an der WB Interessierten nicht spezifisch für den Kulturbereich interessierten. Dies hat auch im Projektverlauf dazu geführt, dass die Inhalte sich verschoben haben. Kulturspezifisches Wissen ist zugunsten der Vermittlung von Beratungskompetenzen deutlich in den Hintergrund gerückt. Die Teilnehmergruppen sind in der Regel sehr heterogen, was Bildungshintergrund und Art der Beeinträchtigung betrifft. Dies wird lt.



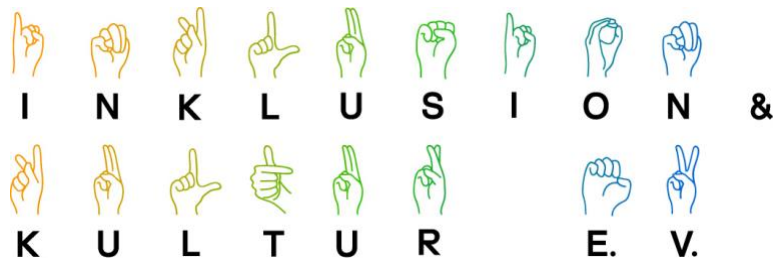
GBH gut von den Gruppen kompensiert. Ein Problem stellt die restriktive Finanzierung durch den ESF dar, z.B. können Dozent*innen nur sehr gering honoriert werden. Dies macht es schwierig, geeignetes Personal zu gewinnen.

Nachhaltigkeit: Die ausgebildeten Beraterinnen und Berater sollen sich nach Ende der Ausbildung in einem Netzwerk gegenseitig mit ihrer Expertise unterstützen, zu diesem Zweck wurde ein Verein gegründet. Teilweise agieren die Absolvent*innen freiberuflich.

Die Workshop-Teilnehmerinnen zogen folgendes Resümee für eine mögliche Übertragung und Weiterentwicklung des Konzepts auf andere deutsche Städte:

- Es wird eine generalistische Grundausbildung mit anschließender Spezialisierungsmöglichkeit für unterschiedliche Aktionsbereiche empfohlen.
- Bei Übertragung des WB-Konzepts sollten schon vor Ort vorhandene Weiterbildungsangebote für diesen Bereich berücksichtigt und sinnvoll integriert werden.
- Es ist zu überlegen, ob der Teilnehmerkreis von Expertinnen und Experten mit einer Behinderung auf alle Interessierten ausgeweitet werden sollte, damit es wirklich inklusiv ist.
- Ein nachhaltiges Beschäftigungsmodell (z.B. Beschäftigungsgesellschaft oder eine Agentur, die Vermittlung der Berater*innen übernimmt) muss bei der Konzipierung von Anfang an mitbedacht werden.
- Es sollte ein langfristiges Finanzierungsmodell gefunden werden (z.B. mit Agentur für Arbeit) statt Projektförderung.

Weitere Info: www.wbiberlin.de



Impulsreferat Benjamin Thele - Referat Kultur als Akteur der Stadtgesellschaft – kulturelle Teilhabe, Köln

Sehr geehrte Damen und Herren,

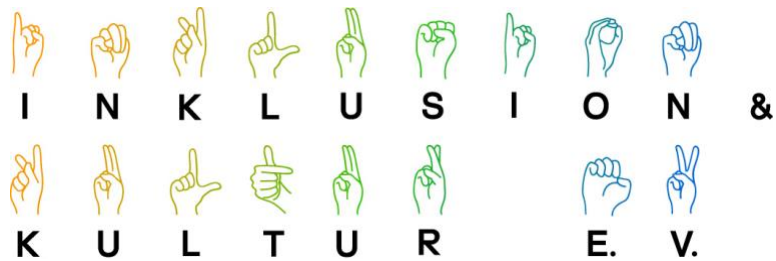
bei Politikern ist es Usus nach 100 Tagen Ihrer Amtszeit ein erstes Resümee ihrer Arbeit zu ziehen. Ich hoffe, dass Rolf Emmerich dies nicht im Sinn hatte, als er mich vor einigen Wochen fragte, ob ich mir vorstellen könne heute, am 91. Tag meiner Amtszeit, dieses Impulsreferat hier vor Ihnen zu halten. Aber in der Tat komplettiert sich mit jedem Tag das Bild meiner zukünftigen Aufgaben.

Als ich Anfang September diesen Jahres meine neue Stelle als Referatsleiter für den Bereich Kulturelle Teilhabe hier im Kulturred der Stadt Köln angetreten habe, kannte ich die Stellenbeschreibung, brachte bestimmte Ideen mit und war in erster Linie voller Neugierde, welche Möglichkeiten und Herausforderungen diese neue Stelle für mich bereithalten würde. Nach 7 Jahren als Künstlerischer Betriebsdirektor eines Theaters lag der besondere Reiz dieser Stelle gerade in der großen Bandbreite an Themen.

Um Sie am heutigen Tage nicht mit der Vielzahl an Aufgaben und Ideen meiner neuen Tätigkeit zu langweilen und unter Berücksichtigung unseres heutigen Themas, möchte ich mich heute darauf beschränken, Ihnen meine ersten Überlegungen zur Kulturförderung im Bereich Inklusion darzustellen. An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass ich mich im Rahmen dieses Vortrags entgegen meiner sonstigen Auffassung des Begriffes Inklusion lediglich auf die engere Fassung desselbigen beschränken möchte.

Beginnt man sich eingehender mit dem Thema Inklusion zu beschäftigen, so kommt man nicht umhin einen Blick auf die Gesetzeslage zu werfen. Natürlich fällt unser Blick hier im Allgemeinen zuerst auf die UN-Behindertenrechtskonvention, welche am 03. Mai 2008 in Kraft getreten ist und durch die Ratifizierung seitens der Bundesrepublik Deutschland rechtlich bindend geworden ist. Schnell beginnt man sich jedoch zu fragen, warum bedürfen vielfach verbrieft Menschenrechte, einer, wie es in der Vorbemerkung zu der deutschen Übersetzung der Konvention heißt, Konkretisierung? Und warum bedarf die Konkretisierung eines Nationalen Aktionsplans 1.0 zur UN-Behindertenrechtskonvention, und warum bedarf der Nationale Aktionsplan 1.0 eines Nationalen Aktionsplans 2.0 zur UN-Behindertenrechtskonvention? Was hat sich bisher wirklich geändert?

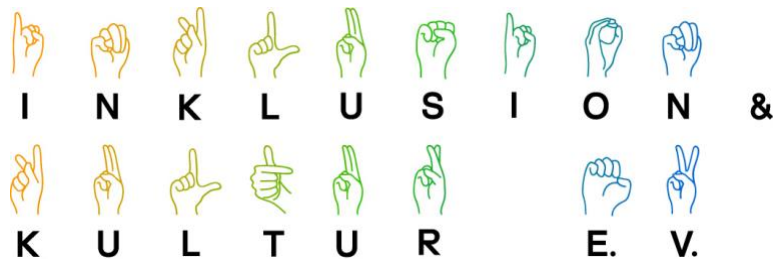
Es ist unbestritten, dass sowohl die UN-Behindertenrechtskonvention, als auch die zwei darauffolgenden Nationalen Aktionspläne einen wichtigen Beitrag für die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung sowie eine theoretisches Fundament zur Ermöglichung deren Teilhabe



am Berufsleben und an der Rezeption von Kunst geschaffen haben. Klar ist aber auch, dass das Ziel der Konvention, sowie deren daraus erwachsenden Handlungsplänen sprichwörtlich deren eigene Abschaffung sein muss. Es muss ihre Bestimmung sein, Menschen mit Behinderungen und der Wahrnehmung ihrer Bedürfnisse den selbstverständlichen Platz in der Gesellschaft zu geben, welcher Ihnen naturgemäß zusteht. Aufgabe muss es daher sein nicht nur eine neue Wahrnehmung der Thematik zu erlangen, sondern auch die praktische Umsetzung von Maßnahmen voranzutreiben. Ziel ist inklusive Kulturarbeit langfristig als Bereicherung greifbar zu machen, als eine Eröffnung einer weiteren Facette von Lebenswirklichkeit, die jedem von uns neue Erkenntnisse vermittelt.

Runtergebrochen auf den Bereich der Kulturförderung kann es meinem Selbstverständnis nach ebenfalls nur mein Ziel sein, meine eigene Stelle obsolet zu machen und dem künstlerischen Schaffen von und mit Menschen mit Behinderung die Wahrnehmung als Querschnittsaufgabe zu verschaffen. Um diese Aufgabe zu bewerkstelligen müssen die Aufgaben der Kulturförderung aus mehrerlei Perspektiven betrachtet werden. , einer gegenwärtigen und einer zukünftigen sowie die Perspektive der Teilhabe an Kunst als Rezipient oder Produzierender.

Widmen wir uns dazu zunächst der gegenwärtigen Perspektive, das heißt den Aufgaben von Förderung im kulturellen Bereich die sich auf den Status quo beziehen, beziehungsweise jene welche sich unmittelbar umsetzen lassen. Auch wenn sich in Bezug auf das Thema Barrierefreiheit im physischen Sinne bereits einiges in den vergangenen Jahren, besonders an den großen städtischen Häusern, getan hat, so zeigt sich, dass noch lange nicht in allen Bereichen ein barrierefreier Zugang möglich ist. Zur Förderung von Baumaßnahmen zur Erreichung von Barrierefreiheit stehen Mittel zur Verfügung. Um den Grad von Barrierefreiheit in Einrichtungen der freien Szene zu erfassen, scheint es angebracht einen möglichst umfassenden Gesamtcheck der Spielstätten und Kulturräume der Stadt zu erstellen. Dieser Check sollte möglichst mit der Expertise von Menschen mit Behinderung durchgeführt werden. Ziel dieser Maßnahme muss es seine mittelfristig zunächst physische Barrierefreiheit zu erreichen. Parallel dazu muss eine Lösung entwickelt werden, wie der barrierefreie Zugang zu Informationen hergestellt werden kann. Da dies bekannterweise extrem kostenintensiv, sowohl in der Erstellung als auch in der Pflege, ist, gilt es hier zu Überlegungen anzustellen, wie Synergieeffekte nutzbar gemacht werden könnten. Dies kann nicht zwangsläufig allein Aufgabe der einzelnen Akteure innerhalb der Szene sein. Es bietet sich an, hier über ein spartenübergreifendes Informationsportal nachzudenken, welches volle Barrierefreiheit bietet. Da das Rad nicht neu erfunden werden muss, scheint es sinnvoll über den



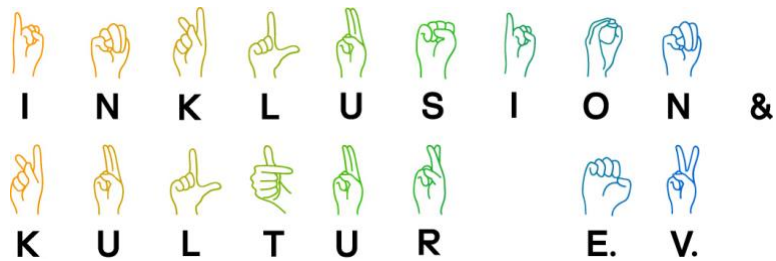
Ausbau eines bereits bestehenden spartenübergreifenden Informationsportals nachzudenken. Hier scheint es mir sinnvoll, dass in der Szene ein Plan entwickelt wird und mögliche Partner identifiziert werden, welche über die richtige Trägerstruktur verfügen, um mögliche öffentliche Förderung zum Ausbau und zur Unterhaltung des barrierefreien Angebots erhalten können.

Nachdem sich die zuvor beschriebenen möglichen Maßnahmen vorwiegend mit dem Ausbau der Basis für die Rezeption von Kunst und Kultur auseinandersetzen, möchte ich im Folgenden auch auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen von Menschen mit Behinderung im Bereich der Produktion von Kunst eingehen - genauer gesagt auf die Möglichkeiten im Bereich der Projektförderung.

Zum Erreichen einer effizienten Struktur- und Projektförderung bedarf es eines konkreten, aber dennoch flexiblen Förderkonzeptes, welches aktiv den Zugang zur Produktion von Kunst von und für Menschen mit Behinderung fördert, und mögliche Barrieren nachhaltig abbaut. Der Prozess zur Erstellung eines solchen Förderkonzeptes muss sich mit der Gesamtheit der möglichen Barrieren, welche Teilhabe verhindern oder erschweren, auseinandersetzen und gleichsam Möglichkeiten im Rahmen der Struktur- und Projektförderung zur Überwindung selbiger bieten. Konkret für die Stadt Köln bedeutet dies, dass die Entwicklung des Förderkonzeptes unter Beteiligung der Mitglieder der freien Szene, insbesondere Künstlerinnen und Künstlern mit Behinderung als auch Besucherinnen und Besuchern mit Behinderung erfolgen wird. Ziel dieses Prozesses ist es zunächst die Gesamtheit an existierenden Barrieren zu identifizieren und gemeinsam Instrumente zu deren Beseitigung zu entwickeln.

Aber was sind mögliche Fragestellungen die im Rahmen der Erstellung eines solchen Förderkonzeptes berücksichtigt werden müssen? Zunächst einmal muss man hier einen Blick auf das Antragsprozedere an sich werfen. Sind die Formulare wirklich barrierefrei? Wenn nicht, was muss verändert werden, um größtmöglichen Zugang gewährleisten zu können? Und fängt diese Barrierefreiheit nicht schon bei dem Zugang zu Informationen an beziehungsweise setzt schon im Vorfeld der Antragstellung in Bezug auf eine barrierefreie Beratung ein? Es gilt daher zunächst den Zugang zu Informationen sowie die Möglichkeit der Antragstellung weitestgehend barrierefrei möglich zu machen. (Das fängt übrigens schon bei den Stufen zum Gebäude des Kulturamtes an!)

Im Folgenden muss es darum gehen zu identifizieren, was die genauen Bedarfe an Unterstützung für Menschen mit Behinderung sind, damit sie aktiv Kunst gestalten können. Auch hier muss die Arbeit schon an der Basis beginnen. Antragsformulare müssen so gestaltet werden, dass die Assistenzkosten gesondert ausgewiesen werden können. Hier sind sowohl die Assistenzen zu

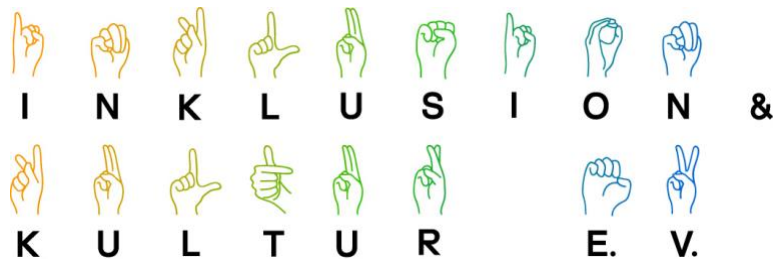


berücksichtigen, welche die Künstlerinnen und Künstler während des Probenprozesses und der Aufführung benötigen, als auch jene Vermittlungsmedien, die im Rahmen der Aufführungssituation benötigt werden. Diese Assistenzkosten dürfen im Rahmen des Wettbewerbes mit anderen Projekten nicht betrachtet werden. Langfristig müssen hier im Kontext der Kulturförderung ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt werden, so dass die Kosten für Assistenzen nicht aus dem Budget für die künstlerische Produktion gefördert werden müssen. Es muss klar sein, dass jegliche Form von Assistenz im Bereich des Produktionsprozesses eine selbstverständliche Leistung der Gesellschaft ist und das Produktionsbudget in keiner Weise

schmälern darf. An dieser Stelle geht auch ein Appell in die Richtung der Sozialverbände, deren natürliche Aufgabe es eigentlich sein muss, Kunstproduktion von Menschen mit Behinderung als reguläre Tätigkeit anzusehen, im Rahmen derer ihnen eine Assistenz zusteht. Oft entstehen hier große Probleme, besonders in Hinblick auf die Bezahlung von Künstlerinnen und Künstlern, die auf eine dauerhafte Assistenz angewiesen sind - dies sei aber nur am Rande erwähnt.

Ben Evans vom British Council sagte neulich in einem Vortrag in Düsseldorf, dass Wandel im Bereich Kunst und Inklusion nur mit „Sticks and Carrots“, also mit Zuckerbrot und Peitsche durchgesetzt werden kann. Ein Beispiel für einen sogenannten Stick, wäre eine vielfach geforderte Quote. Das heißt beispielsweise künftige Förderungen an eine bestimmte obligatorische Anzahl inklusiver Kunstprojekte zu knüpfen. Ich bin der Meinung, dass man diese Thematik, gerade in Bezug auf die freie Szene, differenzierter betrachten muss. Es darf nicht sein, dass die Verantwortung durch Einführung von Quoten allein auf die freie Szene abgeladen wird. Wichtiger ist es zunächst Informationsarbeit zu leisten. Hierzu sollten gerade Best Practice Beispiele inklusiver Kunstarbeit gezielter, auch institutionell gefördert werden. Das Sichtbarmachen dieser Best Practice Beispiele in der Kulturlandschaft, denn es gibt sie bereits, ist ein Schritt das Thema mehr in den Fokus anderer Kunstschaffender bzw. Entscheidungsträger im kulturellen Bereich zu bringen.

Darüber hinaus muss der Austausch von Künstlerinnen und Künstlern mit und ohne Behinderung gefördert und intensiviert werden. Denkbar wären hier vielleicht Workshop-Formate, organisiert von erfahrenen Playern aus dem Bereich Inklusiver Kulturarbeit. Die Erfahrung lehrt uns immer wieder, dass Theorien und Fördertöpfe eine wichtige Grundvoraussetzung sind, jedoch, die im direkten und persönlichen Miteinander-Arbeiten gemachten Erfahrungen, wirklich essentiell sind. Gerade für Menschen ohne Behinderung ist es wichtig zu erfahren, dass die Arbeit mit Menschen mit Behinderung (ich formuliere es an dieser Stelle bewusst überspitzt) kein lästiges Muss ist, um



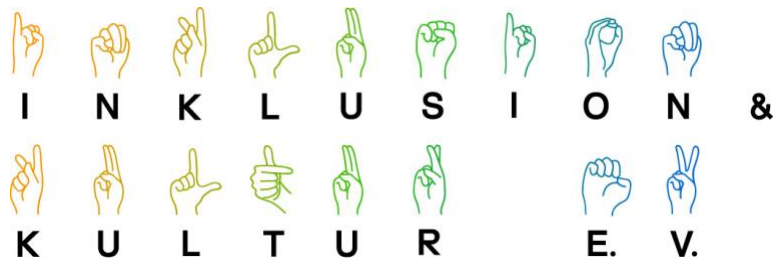
Fördergelder abzugreifen, sondern eine Erweiterung des eigenen künstlerischen Horizontes sein kann. Es ist ohne Zweifel, dass es auch unter Künstlerinnen und Künstlern mit Behinderung Qualitätsunterschiede gibt. Von vielen Seiten hört man, dass Förderungen nicht unter Berücksichtigung eines sogenannten „Behindertenbonus“ vergeben werden sollten und natürlich ist es auch im Sinne der Künstler, dass ihre Leistung nicht vor dem Hintergrund ihrer Behinderung beurteilt werden sollen. Aber an diesem Punkt ist ganz große Vorsicht geboten. Es darf nicht der Fehler gemacht werden, die künstlerische Leistung von Menschen mit Behinderung zu jener von Menschen ohne Behinderung in Bezug zu setzen, ohne dabei zu berücksichtigen, dass Menschen mit Behinderung faktisch kaum Zugang zu den klassischen Ausbildungsanstalten haben. Auch hier gilt es die Problematik mit zweierlei zeitlichen Perspektiven anzugehen.

Natürlich kann diese Erkenntnis nicht bedeuten, dass die Menschen, denen im Laufe ihrer Karriere der Zugang zu adäquater Ausbildung nicht möglich war schlichtweg Pech haben. Aber was ist zu tun? In Bezug auf die gegenwärtige Situation sollten dezidiert, kleinere Maßnahmen förderfähig sein. Hier geht es beispielsweise um Workshops im Rahmen derer Künstlerinnen und Künstler mit Behinderung sich weiter professionalisieren können. Auch Stipendien können eine Möglichkeit sein um Künstlerinnen und Künstlern die Möglichkeit zu geben sich in einem professionellen Umfeld weiterzuentwickeln.

An dieser Stelle zeigt sich, dass das Thema professionelle Ausbildung von Menschen mit Behinderung im kulturellen Bereich lange vernachlässigt worden ist. Umso wichtiger ist es jetzt eine schnelle Öffnung der Ausbildungsinstitute voranzutreiben, um eben jenen oben genannten qualitativen Vergleich in der Beurteilung von Projektanträgen unter gleichen Bedingungen ziehen zu können. An dieser Stelle müssen vor allem der Bund und die Länder in die Pflicht genommen werden und Mittel zur Öffnung der Ausbildungsinstitute bereitzustellen.

Eine letzte Anmerkung geht in die Richtung des Bereiches der Beurteilung von Projektanträgen. In den meisten Fällen wird über Projektanträge im Bereich der Kulturförderung mit Unterstützung von Beiräten entschieden. Hier lohnt es auch darüber nachzudenken Qualifizierungsmaßnahmen für Beiräte hinsichtlich der Beurteilung von inklusiver Kunst anzubieten. Für einen neu zu konstituierendem Beirat im Bereich Kulturelle Teilhabe, sollte dieser bereits von Beginn an mit Personen besetzt werden, die bereits Erfahrung im Bereich von inklusiven Kunstprojekten haben.

Sehr verehrte Damen und Herren, sicher ist Ihnen Allen klar, dass die genannten Punkte als Denkanstöße zu verstehen sind und keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Vielmehr freue ich mich auf die spätere Diskussionsrunde, um weitere Impulse von Ihnen zu bekommen, die ich mit in den großen Erstellungsprozess des Förderkonzeptes im nächsten Jahr nehmen kann. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.



**Zusammenfassung der Ergebnisse aus Arbeitsgruppe C „Bedeutung der Kulturförderung für die Öffnung der Arbeitsbereiche in Kunst und Kultur für Menschen mit Behinderungen“
(Impulsreferat Benjamin Thele - Referat Kultur als Akteur der Stadtgesellschaft – kulturelle Teilhabe, Köln - Moderation und Protokoll: Lisette Reuter (Un-Label Performing Arts Company))**

Die Arbeitsgruppe C hat sich mit drei Kernthemen (Anträge, Qualifizierung, Zugang zu Informationen) beschäftigt. Zu ausgearbeiteten Fragestellungen wurden Ideen und Erfahrungen der TN eingeholt:

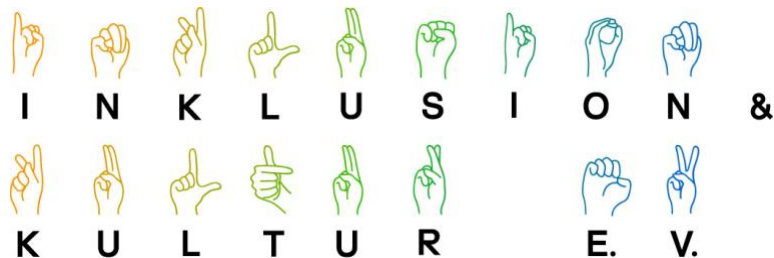
Anträge

1. Wie müssten die Anträge und Förderkonzepte umgestaltet werden um für das Thema zu sensibilisieren?

- Förderregularien und Richtlinien müssen angepasst werden und das Thema Inklusion mit aufgenommen werden. Dadurch kann eine Sensibilisierung stattfinden auch für Akteure die noch nicht mit dem Thema in Berührung gekommen sind.
- Generell sollten Antragsverfahren und Prozesse erleichtert werden, denn sie stellen eine zu große Hürde für Menschen mit Behinderung da.
- Eigenbeteiligung und Aufwand ist in vielen Fällen zu hoch für kleine Verbände oder Vereine, die sich für Inklusion in der Gesellschaft einsetzen.
- ⇒ Bisher musste man sich leider oft rechtfertigen, wenn man inklusiv gearbeitet hat. Es muss mehr inklusive Kulturarbeit möglich gemacht werden und eine größere Akzeptanz dafür entgegengebracht werden von Förderern.
- ⇒ Keine Trennung von Kultureller Bildung und Kultureller Teilhabe.
- ⇒ Inklusive Projekte müssen als Kulturaktivitäten anerkannt werden und nicht in die „soziale Ecke“ abgeschoben werden.
- ⇒ Politik muss ein klares Zeichen setzen und die Bekenntnisse zur UN-Behindertenrechtskonvention ernst nehmen. Wenn die Politik nicht in die Verpflichtung genommen wird und die Akteure in die Verpflichtung nimmt, dann wird sich nur sehr zäh etwas verändern.
- ⇒ Stärkere Vernetzung von Politik mit Experten wie z.B. Aktion Mensch um sich Beratung einzuholen
- ⇒ Stärkere Vernetzung von Sozialverbänden und Förderern > Gelder müssen Spartenübergreifen freigemacht werden z.B. Dezernate wie Kultur, Wirtschaft, Soziales müssen zusammenarbeiten
- ⇒ Gemeinsame Strategien von Förderern um bessere Netzwerke zu bilden, Forderungen durchzusetzen und Bündelungen von Förderungen vorzunehmen.

2. Sollte es barrierefreie Anträge und Antragsprozesse barrierefrei gestaltet werden?

- Es sollten barrierefreie Dokumente von allen Förderern und Stiftungen zur Verfügung gestellt werden, die auch z.B. von Blinden Menschen ausgefüllt werden können.
- Generell sollte es Informationen wie Anträge und Förderrichtlinien auch in einfacher Sprache bzw. leichter Sprache zur Verfügung gestellt werden.
- Es sollte einen Pool an Assistenten und Experten zur Verfügung gestellt werden, die man abrufen kann, wenn man einen Antrag stellen möchte bzw. Beratung einholen möchte bei



Förderern. Z.B. Gebärdensprachdolmetscher die über die Stadt finanziert werden und die bei einem Beratungsgespräch im Kulturamt dabei sind.

- Es sollte eine generelle Abfrage bezüglich Barrierefreiheit in allen Kulturträgen geben wie z.B. Assistenzbedarf, Equipment zur Umsetzung von barrierefreien Produktionen, barrierefreie Räumlichkeiten etc. bei allen Akteuren für das Thema zu sensibilisieren.

3. Braucht es ein gesondertes Budget für Barrierefreiheit für Produktionen?

- ⇒ Barrierefreiheit darf nicht zu Lasten der Kunst gehen!
- ⇒ Es braucht zusätzliches Budget ON TOP und es darf nicht von den eigentlichen Produktionskosten abgezogen werden.
- ⇒ Dieses Budget sollte Spartenübergreifend abrufbar sein, ein Sondertopf als Querschnittsaufgabe für den gesamten Kulturbereich.

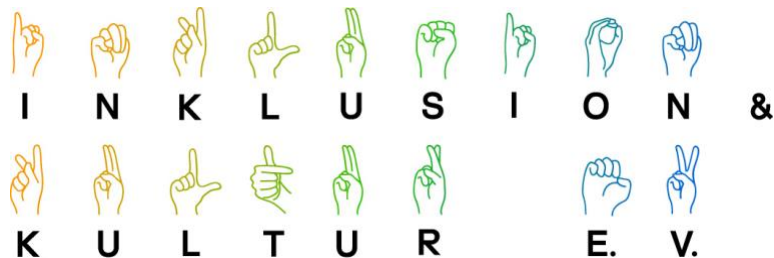
4. Wie kann man die Entscheidungsträger sensibilisieren (z.B. Beiräte)?

- Menschen und Experten aus der inklusiven Kulturszene müssen in die Beiräte und Kommissionen integriert werden.
- Qualifizierung von Beiräten durch das Kennenlernen von Best Practise Projekten.
- Es sollte mehr Bürgerbeteiligung und demokratische Abstimmungen geben sowie verbindliche und transparente Strukturen aufgebaut werden.
- Man könnte z.B. einen Praktische Erfahrungstag / Workshop für Beiräte und Kommissionen einführen wo sie selber eigenen Erfahrungen (Rollstuhl, Gehörlosigkeit etc.) machen.
- Dialogstrukturen umsetzen zwischen Szene und Beiräten/ Kommissionen denn oftmals hilft direkte Kommunikation.
- Häufig werden nur die reinen Antragstexte als Bewertungsgrundlage genommen. Das Einführen einer „Sichtungspflicht“ für Beiräte/ Kommissionen könnte zu objektiveren und gerechteren Entscheidungen führen.
- Mehr Monitoring und Evaluation von Seiten der Förderer.
- Bessere PR und ÖA um die Qualität und Bereicherung von inklusiver Kulturarbeit in die breite Öffentlichkeit zu tragen.
- Der Faktor der Wirtschaftsförderung und gesellschaftlicher Innovation durch inklusive Kulturarbeit muss anerkannt werden.

Qualifizierung

1. Was braucht es um die Szene zu qualifizieren?

- Assistenzen für Künstler mit Behinderung
- Zentraler Technikpool für barrierefreie Kunst- und Kulturproduktionen auf die jeder zugreifen kann.
- ⇒ Große Frage ist: Wie kommt man gezielter an benachteiligtes Publikum ran? Hier bedarf es der Beratung von Experten und engere Netzwerkbildung mit den Communities.
- ⇒ Stadt kann als Vermittler der Szenen agieren.
- ⇒ Langfristige Förderungen > Nachhaltigkeit von Strukturen um alte Strukturen aufzubrechen und neue zu etablieren! Denn nur durch reine kurzfristige Projektförderungen wird das nicht funktionieren.



2. **Netzwerkbildung >>> „Von der Szene für die Szene“**

- Gegenseitiger Austausch und Dialogstrukturen wie Gründung von Netzwerken.
 - Expertenwissen und Beratung von Akteuren der inklusiven Szene für die gesamte Kulturszene.
 - Das Kulturamt könnte z.B. eine Infoplattform aufbauen mit Experten, die abrufbar sind.
 - Vernetzungen wie z.B. mit diversen Plattformen wie z.B.: <https://www.nrw-tourismus.de/barrierefreiB> oder <http://www.ab-nrw.de/>
- ⇒ Es braucht Berater mit Inklusionserfahrung für die Kulturszene die z.B. bei Produktionen helfen können diese barrierefrei zu gestalten.
- ⇒ Inklusive Kulturproduktionen werden oft als nicht „Sexy genug“ für andere Künstler gesehen, hier muss auch innerhalb der Kunstszene ein starker Imagewandel passieren: Diversität als Herausforderung und Bereicherung von Kunst.

3. **Welche Formate zur Qualifizierung von Künstlern mit Behinderung sind denkbar?**

- *Diese Fragestellung wurde aus Zeitmangel nicht mehr explizit besprochen.*

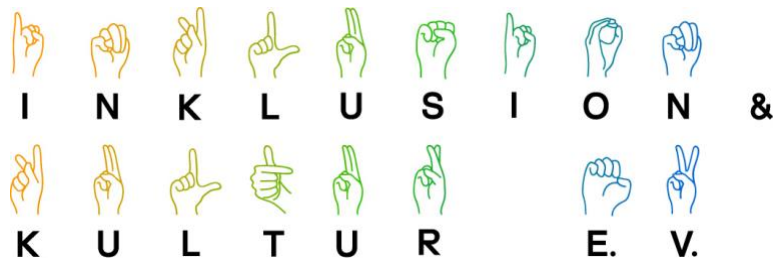
Zugang zu Informationen

1. **Welche Akteure gibt es in der Kölner Szene?**

- Alle Kulturakteure sollten ihre Barrierefreiheit klar kennzeichnen bei den Angeboten im Programm aber auch bei ihren Räumlichkeiten.
- Wünschenswert wäre ein einheitliches System (Symbole zur Barrierefreiheit) in allen Kölner Kultureinrichtungen.

2. **Braucht es ein Informationsportal über Programmangebote in der Stadt?**

- Es braucht keine eigene Serviceplattform, denn das würde wiederum exkludieren.
 - Etablierung in den normalen Programmen, Magazinen, Portalen und Webseiten z.B. mit QR Code der für Blinde zugänglich ist und abgerufen werden kann oder einfache Sprache etc.
- ⇒ Extra Gelder für barrierefreie PR-Arbeit müssen zur Verfügung gestellt werden um das auch umsetzen zu können.



Impulsreferat Jutta Schubert, EUCREA

Kurz EUCREA vorstellen: Verein gibt es seit 1989, ehemals ein EU-Projekt. Nach Ablauf der Zuwendung blieb EUCREA Deutschland fast als einziger Verband übrig. EUCREA hat sich dann im Laufe der letzten Jahrzehnte weiterentwickelt. Hatte sich der Verein anfangs zum Ziel gesetzt, Künstler mit Behinderung zu unterstützen durch Austausch, Kulturprojekte, Festivals, etc. hat er sich heute zum Ziel gesetzt, Strukturprogramme für Arbeit und Ausbildung zu entwickeln und durchzuführen, gezielte Kulturprojekte zu veranstalten, die aber nicht den Künstler mit Behinderung als Besonderheit einbezieht, sondern als Teilnehmer am Kulturbetrieb. Dazu geht der Verein Kooperationen mit Kulturinstitutionen, Künstlergruppen und Einzelkünstlern aus allen Sparten der Kunst ein. Des Weiteren veranstaltet der Verein ein jährliches EUCREA Forum für die Szene, das sich immer wieder anderen Themen widmet.

Von 2015 bis einschließlich 2017 führte der Verein das Strukturprogramm Artplus Kunst und Inklusion in der Modellregion Hamburg durch, welches darauf abzielte, die Arbeits- und Ausbildungssituation von Künstlern mit Behinderung zu verbessern. Dazu ging EUCREA Kooperation mit Kultur- und künstlerischen Ausbildungsinstitutionen ein, die Qualifizierungs- und temporäre Arbeitsmöglichkeiten für Künstler mit Behinderung anbieten sollten. Hiermit sollten beispielhaft Wege aufgezeigt werden, wie Inklusion im Kulturbetrieb stattfinden kann. Die Ergebnisse des wissenschaftlich begleiteten Projektes sind in Handlungsempfehlungen veröffentlicht worden.

Ausgangspunkt:

- Künstlerische Arbeit von Menschen mit Behinderung findet fast ausschließlich in WfbM statt.
- Künstlerarbeitsplätze wurden in WfbM eingerichtet

Dadurch haben wir es mit mehreren Parallelwelten zu tun

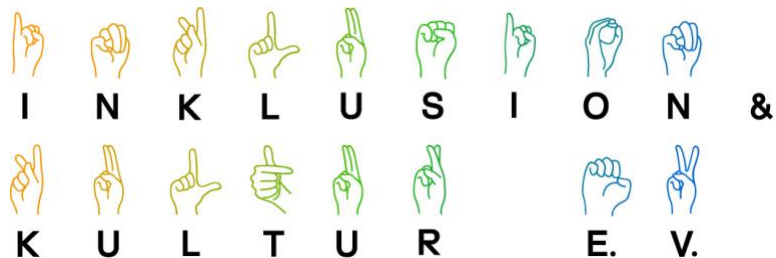
- Parallelwelten Kultureinrichtung und Künstlerische Ausbildungssituation
- Parallelwelt WfbM
- Parallelwelt Behörden Ämter

Die Strategie von EUCREA

- Information für alle Beteiligten
- Dialog, in dem Ansprechpartner zusammengeführt werden
- Für jeden beteiligten Künstler individuelle Maßnahmen entwickeln

8 Modellversuche in der Region Hamburg

die sowohl Ausbildung- und Beruf einschließen sollten und die verschiedenen künstlerischen Sparten. Drei Modelle werden kurz angerissen.

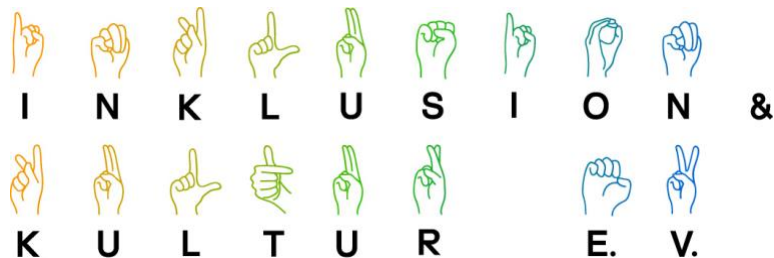


1. Hochschule für Künste im Sozialen Ottersberg/Fachhochschule für angewandte Wissenschaften und Kunst
2. Hochschule für Musik und Theater/Theaterakademie (Regie, Schauspiel, Musiktheater, Gesang, Oper, Dramaturgie)
3. Hamburger Konservatorium

Weiteres Vorgehen von EUCREA 2019 - 2024

Schwerpunkt Ausbildung an Kunsthochschulen und Theaterakademie für Menschen mit einer Beeinträchtigung. Ein Programm, welches zunächst in drei Bundesländern für den Zeitraum von knapp 5 Jahren verwirklicht werden soll, im dritten Jahr kommen noch zwei weitere Bundesländer hinzu.

Ausgangslage der Künstler vor allem mit einer geistigen Beeinträchtigung, Verbleib in WfbM, keine Ausbildung möglich. Bisher für diese Gruppe keine Öffnung der Hochschulen. Verschiedene Modelle der Öffnung und des Zugangs werden mit den Hochschulen zusammen entwickelt. Kein Aufbau einer zielgruppenspezifischen Ausbildungslandschaft (z.B. nur speziell für Menschen mit Beeinträchtigung in eigenen Akademien), mehr Zwischenebenen im Bildungsbetrieb schaffen, um auch Künstler zu erreichen, die keine Vollausbildung machen wollen. Dazu sollen mehrere Modelle entwickelt werden. Diese Modelle sollen in fünf bzw. drei Jahren in den einzelnen Bundesländern mit jeweils drei Ausbildungsinstitutionen entwickelt werden.



Zusammenfassung der Ergebnisse aus Arbeitsgruppe D „ Strukturelle Schaffung für eine Ausbildung zum Künstler - Impulsreferat Jutta Schubert, EUCREA - Moderation und Protokoll: Dr. Klara Groß-Elixmann, TH Köln, Kompetenzzentrum SIDI (Soziale Innovation durch Inklusion)

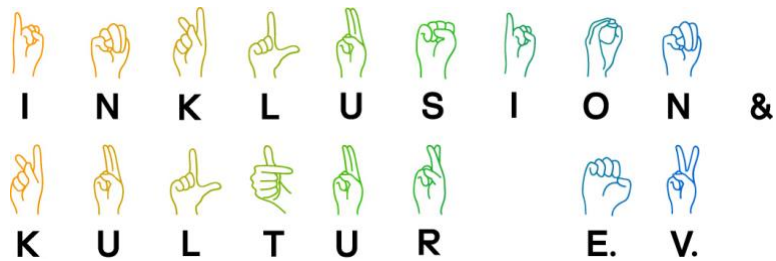
Die Arbeitsgruppe startete mit einer Vorstellung der Teilnehmenden und einer Nachfragerunde zu Jutta Schuberts Vortrag vom Vormittag. Anschließend war Raum für einen Austausch zu eigenen Erfahrungen rund um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Kultur.

Anschließend wurden zwei Fragen zur Diskussion gestellt:

1. Soll es eine spezielle Ausbildung für Menschen mit Behinderung in der Kultur geben?

2. Oder soll eine Ausbildung für Menschen mit Behinderung dort stattfinden, wo auch andere Künstler*innen ausgebildet werden?

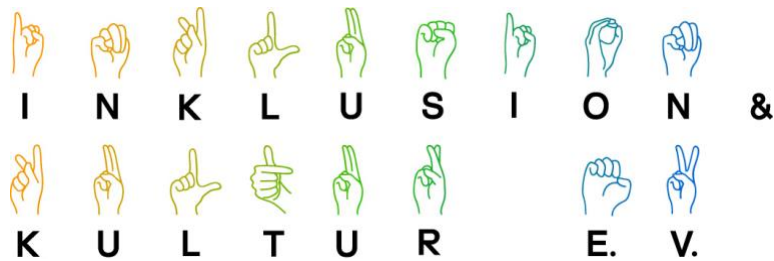
- Die Teilnehmer*innen formulierten schnell und klar: Pro Inklusion: Die Ausbildungen sollten dort stattfinden, wo sie stattfinden. Ohne Sonderwelten und separate Strukturen.
- Denkbar und sinnvoll sei aber eine Binnendifferenzierung in der Ausbildung. So habe der klassische Tanz genauso seine Berechtigung wie Veränderungen für Menschen, die andere mobile Voraussetzungen mitbringen.
- Keine Lösung sei es, Menschen mit Behinderungen bei Aufgaben, die sie körperlich nicht leisten könnten, einfach „in die Ecke zu stellen“. Also kein bloßes Weglassen von Dingen, die nicht möglich sind!
- In der Diskussion müssten Unterschiede zwischen darstellenden und bildenden Künsten beachtet werden.
- Es brauche neue Zugänge im Unterrichten, gerade auch auf Seite der Lehrpersonen. So sei der Aussage „Ich weiß nicht, wie ich das vermitteln soll!“ mit der klaren Aussage: „Dann lerne es!“ zu begegnen.
- Ein weiteres Thema waren die Publikumserwartungen und wie diesen begegnet werden müsse. Dabei wurde deutlich, dass es nicht Ziel der Kultur sei, dem Publikumsgeschmack zu entsprechen. Vielmehr sei es die Aufgabe der Kunst, Neues vorzuleben und „normal“ werden zu lassen.
- Durch die Kommunikation von Erfolgen solle der Transfer in die Gesellschaft gelingen.
- Weitere Forderungen waren: Radikaler werden! Und die Notwendigkeit von Verpflichtungen.



– Wichtig seien Netzwerken, sowohl überregional und digital (Online- Petitionen) sowie auch regional: Die neu geschaffene Stelle von Benjamin Thele im Kulturrat sei ein gutes richtungweisendes Signal.

Zwei Tipps zum Schluss: Nico Randel spielt im Film „Extraklasse“ mit. Der Film wird am 17.12.2018 um 20.15 Uhr im ZDF gezeigt. (<https://www.zdf.de/filme/der-fernsehfilm-der-woche/extraklasse-100.html>)

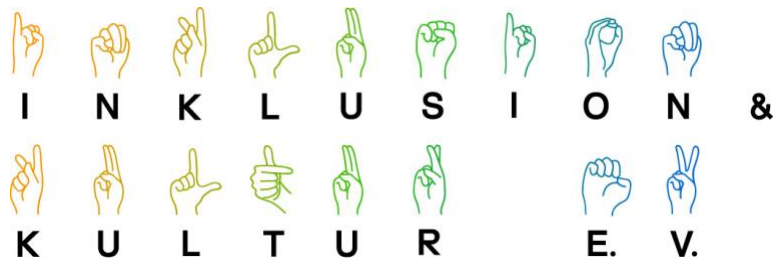
In der ARTE Mediathek findet sich noch bis Anfang 2019 die Sendung „Kruzschluss“ zum Themenschwerpunkt „Wir sind alle anders“. (<https://www.arte.tv/de/videos/079479-007-A/kurzschluss/>) Dort ist u. a. der Oscar-prämierte Film „The silent child – Das stille Kind“ zu sehen. (<https://www.arte.tv/de/videos/083864-000-A/das-stille-kind/>)



Zusammenfassung der Ergebnisse aus Arbeitsgruppe E „Barrieren-Check Rautenstrauch-Joest-Museum“ Leitung: Sven Kocar und Renate Müller, zertifizierte Berater für Inklusion (Berlin)

Um Eindrücke davon zu bekommen, welche Auswirkungen Seh- bzw. Mobilitätseinschränkungen auf die Zugänglichkeit eines Museums und seiner Ausstellungsinhalte haben können, wurden den Teilnehmern folgende Möglichkeiten angeboten: Besuch des Eingangsbereichs des Museums und einen Teil der Dauerausstellung 1. mit einer Simulationsbrille, die unterschiedliche Grade/Formen von Sehbeeinträchtigungen simuliert 2. aus der Perspektive eines Besuchers im Rollstuhl. Es bestand reges Interesse, das Museum aus der einen wie auch aus der anderen Perspektive kennen zu lernen bzw. zu erleben. Unsere Vorgehensweise bezog sich dabei auf das Motto Hinkommen, Ankommen, Klarkommen. In unserem Workshop konnten wir diese drei Bereiche aufgrund des begrenzten Zeitrahmens allerdings nur beispielhaft prüfen. Im Folgenden ein Kurzbericht unseres Barrieren-Checks:

- Der Barriere-Check im Eingangsbereich des Museums durch die „Rollstuhlfahrer“ zeigte, dass der sehr hohe Rollwiderstand des Bodenbelags als eine erste Barriere wahrgenommen wurde. Schwer bzw. nicht als solche erkennbar war die Empfangstheke im großen Foyer, weil eine Beschriftung, z.B. „Kasse“ fehlt.
- Im Erdgeschoss der Dauerausstellung wurden Barrieren im Raum der Begrüßungen (Prolog) erfahrbar: die kurze Rampe kann schnell zur Stolperfalle werden, weil u.a. die Aufmerksamkeit im dunklen Raum durch die vielen bewegten und schnell wechselnden Bilder beeinträchtigt wird; den „Brillenträgern“ fiel auf, dass der stark sehbehinderte Besucher Schwierigkeiten haben könnte, den Weg in den nächsten Raum zu finden.
- Darüber hinaus fiel den „Prüfern“ auf, dass der Einführungstext „Prolog“ viele Fremdwörter enthält und nicht für alle Menschen leicht verständlich ist.
- Im Raum 3 „Einstimmung: Musik“ gibt es zahlreiche akustische Stationen; hier verbrachte die Gruppe einige Minuten, um vor allem die akustischen Eindrücke auf sich wirken zu lassen. Nach kurzer Zeit fühlten sich die Teilnehmer mit den Simulationsbrillen etwas orientierungslos: Der mitgeführte Audioguide des Museums konnte nicht wirklich weiterhelfen. Es fehlten gesondert aufbereitete Informationen für blinde Menschen in diesem Raum.
- Im 1. Obergeschoss setzen wir den Barrieren-Check fort. In der Abteilung 4 „Begegnung und Aneignung“ richtete sich das Hauptaugenmerk aller Teilnehmer auf die Gestaltung der Ausstellungstexte. Übereinstimmend wurde festgestellt, dass die gute Lesbarkeit eines Textes neben der Zeichengröße auch vom Kontrast zwischen Zeichen und Hintergrund sowie von der Beleuchtung abhängt. Den Rollstuhlfahrern fiel auf, dass die Hörstationen und deren Bedienungsknöpfe vielfach nicht erreichbar sind, weil sie zu hoch angebracht sind. Darüber hinaus fallen sie kaum auf, weil sie nicht kontrastreich hervorgehoben sind.



Aus dem Verlauf des Barrieren-Checks und den Beobachtungen der Teilnehmer lassen sich folgende beispielhafte Anregungen für mehr Barrierefreiheit im RJM formulieren:

1. Hinkommen

Internetseite: Genaue Anfahrtsbeschreibung mit Entfernungsangaben und Benennung der barrierefreien nächst gelegenen ÖPNV-Haltestellen, die auch für blinde Menschen ein sicheres Ankommen im Museum unterstützt.

2. Ankommen:

- Bodenbeschaffenheit im Bereich des Museumseingangs ist für Rollstuhlfahrer und gehbehinderte Menschen schwierig, da sehr hoher Rollwiderstand.
- **Visuell kontrastierendes** Wegeleitsystem mit Aufmerksamkeitsfeldern zum Empfangstresen, in die Dauerausstellung, zu Shop, Café etc. ist wünschenswert.

3. Klarkommen:

- Kontrastreiche Schrift auf klarem Hintergrund in allen Ausstellungsräumen
- Orientierungspläne in jeder Ausstellungsetage installieren
- Leitsystem durch die Ausstellungsräume optimieren
- Audioguide mit Audiodeskription für blinde und stark sehgeschädigte Menschen - Vermittlung differenzierter Informationen zur Orientierung in der Dauerausstellung und zu den Exponaten.
- Überprüfung der zahlreichen Multimedia-Stationen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen (welches ist der „inklusive Mehrwert“?)
- Zum besseren Verständnis der Ausstellungstexte für alle Menschen: Texte in einfacher an der Alltagssprache orientierter und in leichter Sprache anbieten.