

Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit, Interkulturalität, Diversität und Inklusion:

Dienstag, den 12.12.2023 Ort: Pfalzbibliothek Beginn: 17:10 Uhr

Anwesende: Tanja Hermann, Andrzej Dymczynski, Andreas Gmür , Stefan Thome, Mike Gemar

Top 1. Beschreibung des Themenfelds:

- Was sind Elemente von Nachhaltigkeit in der Kultur? Erschließen des Menschen als Ressource: als Kulturschaffende/-r und Besucher/-in
- Teil einer Nachhaltigkeitsstrategie müssen sowohl zukünftige Arbeitnehmer/-innen/Kulturschaffende als auch zukünftige Besucher/-innen sein
- Über die Gewinnung der Jugend nicht die älteren Besucher vergessen
- Interesse für Kulturarbeit wecken durch Ausbildung, Arbeitskräftegewinnung und -sicherung sowie Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze
- Kirchturmmentalität überwinden, Zusammenarbeit fördern und Spezialisierung wagen

Top 2. Inklusion, Besucher:

- Zugänglichkeit der Angebote erhöhen, nicht nur für mobilitätseingeschränkte Besucher/-innen; rechtliche Vorgaben sollten nur Mindeststandards sein
- Wer ist vor Ort für die Betreuung mobilitätseingeschränkter Personen zuständig?
- Maßnahme: Flyer zu Veranstaltungen mit dem Hinweis versehen: „Wenn Sie Unterstützungs-/Assistenzbedarf haben, sprechen Sie uns an.“
- Idee: Workshopformate als Einstieg in Kultur, Zusammenarbeit mit Profis: Differenzierung in Tempo, Format oder Sprache, angepasst an das Profil der Teilnehmenden
- Anregung: Öffnungszeiten besser koordinieren (hier: sowohl Stadt- als auch Pfalzbibliothek am gleichen Tag geschlossen)
- Hemmschwellenabbau: mögliche Unsicherheiten z.B. bezüglich des Dresscodes und anderer Usancen; gezielte Ansprache von Kindern und Jugendlichen; verbesserte Vermittlung (bspw. bilinguale Eröffnung einer Veranstaltung); Publikum vor Ort aufsuchen
- Interkulturalität der Mitarbeiter verstärkt nutzen um Menschen mit Migrationshintergrund als Publikum/Besucher/-innen zu gewinnen
- Ältere Mitbürger/-innen mit verändertem Horizont, anderen Formen der Mobilität und Zugang zu Information; Wie gewinnen wir sie für unser Angebot?

Top 3. Inklusion, Arbeitskräfte: Gewinnung/Sicherung:

- Kulturelle Bildung dient nicht nur der Sicherung zukünftiger Besucher/-innen, sie ist auch Grundlage für die Arbeitskräftegewinnung
- Work-Life-Balance der Kultureinrichtungen muss sich ändern („Dauerleistungsmaschine“)
- Idee: Entwicklungsmöglichkeiten sollen aufgezeigt und bei der Personalplanung berücksichtigt werden
- Idee: Formate der Kulturdarbietung/-präsentation überdenken: Muss jedes Wochenende ein volles Arbeitswochenende sein? Sind Öffnungs-/Spiel-/Arbeitszeiten in Stein gemeißelt?
- Wie verändert sich die Arbeit im Theater, welche Auswirkungen auf bspw. Ausstellungen hat die Mitarbeit eines/-r körperlich eingeschränkten Mitarbeiters/in? (Änderung des Mindset)
- Wie kann man die Interkulturalität in den Einrichtungen zur Arbeitskräftegewinnung nutzen?
- Überdenken der angebotenen Formate: Muss jedes Haus immer das volle Spektrum anbieten? Warum nicht den Fokus auf klar abgegrenzte Bereiche legen?
- Wenn Formate aufsuchender Art angeboten werden, wie müssen dafür die bestehenden Strukturen der Häuser angepasst werden? (Bsp.: Uhrzeiten)

Ende: 18:30 Uhr