

# Hessische Blätter für Volksbildung

Diversität

Erwachsenenbildung

vhs Hessischer  
Volkshochschulverband

wbv

Zehn Schritte der institutionellen Öffnung einer Volkshochschule werden in dem Beitrag präsentiert und anhand von konkreten Beispielen erläutert. Repräsentationslücken auf verschiedenen institutionellen Ebenen werden geschlossen bzw. zu schließen versucht. Teilhabe und das Sichtbarmachen sind dabei neben Feedbackschleifen wichtige Teilschritte.

Ten steps in the institutional opening of an adult education centre are presented in the article and explained using concrete examples. Gaps in representation at various institutional levels are closed or attempts are made to close them. Participation and visualisation are important sub-steps alongside feedback loops.

Schlagworte: Institutionelle Öffnung; Volkshochschule; Diversität; Berlin; Erwachsenenbildung; Teilhabe; Repräsentation; Institutional opening; adult education centre; diversity; Berlin; adult education; participation; representation  
Zitiervorschlag: Palicha, Manjiri & Nguyen, Anne (2024). *Bildung für alle, von allen: Zehn erste Schritte zur institutionellen Öffnung. Hessische Blätter für Volksbildung, 74(2), 74-85. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/HBV2402W008>*

E-Journal Einzelbeitrag  
von: Manjiri Palicha, Anne Nguyen

## Bildung für alle, von allen Zehn erste Schritte zur institutionellen Öffnung

aus: Diversität (HBV2402W)  
Erscheinungsjahr: 2024  
Seiten: 74 - 85  
DOI: 10.3278/HBV2402W008



# Bildung für alle, von allen

## *Zehn erste Schritte zur institutionellen Öffnung*

MANJIRI PALICHA, ANNE NGUYEN

### Zusammenfassung

Zehn Schritte der institutionellen Öffnung einer Volkshochschule werden in dem Beitrag präsentiert und anhand von konkreten Beispielen erläutert. Repräsentationslücken auf verschiedenen institutionellen Ebenen werden geschlossen bzw. zu schließen versucht. Teilhabe und das Sichtbarmachen sind dabei neben Feedbackschleifen wichtige Teilschritte.

**Stichwörter:** Institutionelle Öffnung; Volkshochschule; Diversität; Berlin; Erwachsenenbildung; Teilhabe; Repräsentation

### Abstract

Ten steps in the institutional opening of an adult education centre are presented in the article and explained using concrete examples. Gaps in representation at various institutional levels are closed or or attempts are made to close them. Participation and visualisation are important sub-steps alongside feedback loops.

**Keywords:** Institutional opening; adult education centre; diversity; Berlin; adult education; participation; representation

## 1 Ein Praxisbericht

Seit ihrer Gründung vor mehr als 100 Jahren identifizieren sich die Volkshochschulen mit ihrem Motto "Bildung für alle". Bei kritischer Betrachtung würde die einhellige Antwort wohl aller Volkshochschulen lauten, dass dieses ehrenwerte Ideal noch nicht in Erfüllung gegangen ist. Es scheint in dem heutigen modernen, global vernetzten und immer vielfältiger werdenden Deutschland weiter denn je entfernt zu sein.

## 2 Eine Vision und eine Verantwortung

Wie können wir diese Vision „Bildung für alle“ in unserer Arbeit gelebte Wirklichkeit werden lassen? Auf [volkshochschule.de](https://www.volkshochschule.de) steht „Offenheit ist Prinzip und Merkmal ihrer Arbeit: Volkshochschulen sind offen für alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft, sozialem Status oder Bildungsabschluss, Religion oder Weltanschauung. Sie sind offen für Menschen mit und ohne Behinderungen<sup>1</sup>.“ Doch erreicht man Offenheit einfach, indem man offen ist? Offensichtlich braucht es dafür mehr konkrete Schritte in mehreren Dimensionen.

Das vierte Nachhaltigkeitsziel der Vereinten Nationen fordert uns auf, „inklusive, gerechte und hochwertige Bildung“ zu gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle zu fördern. Laut des Berliner Erwachsenenbildungsgesetzes (EBiG) § 6 Abs. 3 liegt ein besonderer Aufgabenschwerpunkt der Volkshochschulen „in der Förderung der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und der Vielfalt in Berlin“. Auch wurde dort den Volkshochschulen in Berlin als eine zentrale Aufgabe zugewiesen, „Diversitätskompetenzen zu entwickeln und zu stärken sowie Raum für diskriminierungskritische Auseinandersetzungen zu bieten“.

Für die vhs Berlin Mitte liegt die Antwort in der institutionellen Öffnung. Im Jahr 2023 hat die vhs Berlin Mitte den Fokus darauf gelegt, ihre institutionelle Öffnung weiter voranzutreiben. Hierfür hat sie von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie eine Projektförderung gemäß § 4 EBiG erhalten. Das Projekt soll die „Förderung von innovativen Zugangswegen und Angebotsformaten in der Erwachsenenbildung“ beinhalten. Das Jahresprojekt trug den Titel „vhs Mitte und ich – Bildung für alle, von allen“. Hier stellen wir die in diesem Projekt entwickelten zehn ersten Schritte zu institutioneller Öffnung in der Praxis der Erwachsenenbildung vor.

## 3 Die Lücken erkennen, um sie zu schließen

Häufig beginnt die Diskussion über die (Nicht-)Erreichbarkeit potenzieller Teilnehmender und mangelnde Diversität in Erwachsenenbildungseinrichtungen mit der Frage, warum bestimmte Teilnehmendengruppen schwer zu erreichen sind – und warum die aktuelle Teilnehmendengruppe so homogen ist. Die vhs Mitte hat sich entschieden, stattdessen zu fragen:

- An welchen Stellen ist die vhs Mitte schwierig zu erreichen?
- Spiegelt die Zusammensetzung des Personals – seien es feste Mitarbeitende oder Kursleitungen – die Realität der heutigen Gesellschaft wider? Was bedeutet dies für potenzielle Teilnehmende?

Die Repräsentationslücken beginnen nicht bei der Zusammensetzung der Teilnehmenden, sondern bei der Zusammensetzung der Führungskräfte, des pädagogisch-

---

1 <https://www.volkshochschule.de/meldungen/2024/volkshochschule-ein-ort-der-demokratie.php>.

planenden Personals, der Verwaltung und der Zusammensetzung des Dozierendenteams, die am intensivsten mit Teilnehmenden zusammenarbeiten und gewissermaßen die Gesichter der vhs sind.

Wir haben uns gefragt: Welche Perspektiven, welches Wissen kommen in unserem vhs-Angebot zur Geltung? Sprich: Wer wird als Wissensgeber:in gesehen? Und wer nicht? Zu einer wahren *Teilnahme* gehört auch die Möglichkeit zur *Teilgabe*. Die Menschen, die erreicht werden sollen, dürfen nicht nur als defizitäre Gruppe wahrgenommen werden, für die vermutet wird, welche Angebote ihnen helfen könnten. Wir stellten für dieses Jahresprojekt die These auf, dass es einen Unterschied macht, ob Programmplanende ein Angebot *für* die fehlenden Teilnehmenden ersinnen oder ob wir die vhs den Expertinnen und Experten in eigener Sache als *ihre* Plattform anbieten und so ihre Perspektiven zur Geltung kommen und zu institutioneller Öffnung führen.

Für viele Diversitätsdimensionen wird nicht erfasst, wer in der gebenden und in der nehmenden Rolle an der vhs unterrepräsentiert ist, bzw. sind bei einigen Diversitätsdimensionen nur allgemeine statistische Daten vorhanden. So hatten z. B. im Bezirk Berlin Mitte Ende 2022 ca. 56,8 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, davon hatten ca. 40 % keinen deutschen Pass.<sup>2</sup> 2021 lebten ca. 9,2 % schwerbehinderte Menschen in Berlin.<sup>3</sup> Laut ISPOS Pride 2023 fühlen sich 11 % der Menschen (ca. 22 % bei Gen Z) in Deutschland dem LGBT+ Spektrum zugehörig.<sup>4</sup> Ca. 20,9 % der Bevölkerung waren 2022 von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht.<sup>5</sup>

Diese Dimensionen von Diversity sehen wir verglichen mit den obigen statistischen Daten auf Personal- und auf Angebotsebene als stark unterrepräsentiert an:

- schwarze Menschen, Indigene Menschen und People of Color (BIPoC)
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Menschen mit Fluchtgeschichte
- queere Menschen
- Menschen mit Behinderungen
- von Klassismus betroffene Menschen.

In dem Jahresprojekt 2023 „vhs Mitte und ich – Bildung für alle, von allen“ haben wir uns auf Communitys konzentriert, die Menschen aus den ersten vier genannten Gruppen repräsentieren.

## 4 Alle Ebenen einbeziehen

Eine institutionelle Öffnung kann nicht nur auf der Ebene von einzelnen Personen erfolgen. Wir halten es für unabdingbar, dass möglichst viele Personen innerhalb der Institution diesen Prozess mitgestalten und mittragen. Deshalb war das ganze Lei-

2 [https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/e501bddfe3150920/e07c5833fe8e/SB\\_A01-05-00\\_2022h02\\_BE.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/e501bddfe3150920/e07c5833fe8e/SB_A01-05-00_2022h02_BE.pdf).

3 <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/k-iii-1-2j>.

4 <https://www.lsvd.de/de/ct/3168-Was-denkt-man-in-Deutschland-ueber-Lesben-Schwule-bisexuelle-trans-und-intergeschlechtliche-Menschen>.

5 [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/05/PD23\\_190\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/05/PD23_190_63.html).

tungsteam bereits bei der Antragstellung auf o. g. Fördermittel in diesen Prozess einbezogen. Aus sämtlichen Programmbereichen wurde mindestens ein Vorschlag eingereicht. In den Förderantrag wurden ca. 21 konkrete Workshop-Vorschläge sowie Budgets für Honorare und Sachmittel aufgenommen. Für die Planung und Umsetzung waren die Programmbereichsleitungen ebenfalls verantwortlich. Hierfür bekamen sie zentrale Unterstützung durch die Projektverantwortliche und eine externe Koordination.

Die externe Koordination war so ausgewählt, dass sie insbesondere in den Communitys mit BIPoC und in queeren Communitys Erfahrung und Kontakte hatte. Lediglich die Gewinnung der Teilnehmenden wurde in der Regel komplett aus dem Verantwortungsbereich der Programmplanenden genommen und zentral, u. a. über die externe Koordination, organisiert.

Auch das Verwaltungsteam war punktuell bei der Umsetzung involviert, z. B. bei der Organisation der Vernissage als Abschluss des Foto-Workshops für geflüchtete Menschen, bei der Terminierung von Workshops mit den Kursleitenden oder bei der Vorbereitung des Abschlussevents. In den unterschiedlichen Besprechungsgremien hat das vhs-Team sich regelmäßig über den Stand des Projekts ausgetauscht, sich gegenseitig beraten und berichtet. Bei einem Kick-off-Termin mit acht der Workshopgebenden sowie allen Programmplanenden und der externen Projektkoordination wurden alle miteinander vernetzt und sich über die Ziele, Inhalte und Formate ausgetauscht.

## 5 Netzwerken, Netzwerken und ein bisschen mehr Netzwerken: Communitys vor Ort kennen(-lernen)

Für jeden Workshop haben die Programmplanenden der vhs gemeinsam mit den neuen Workshopgebenden besprochen, welche Angebote welche Communitys oder Interessierte ansprechen könnte. Hier erläutern wir beispielhaft anhand einiger Workshops, wie wir vorgegangen sind.

Der *Workshop mit Pradipta Ray (Filmemacherin und selbst eine Transperson) „Trans stories – lost in the battle of the sexes“* war für Menschen aus den queeren Communitys in Berlin konzipiert. Um diesen Workshop in den entsprechenden Communitys bekannt zu machen, haben wir ausschließlich mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gearbeitet. Mithilfe der Beauftragten Person für Queer und Antidiskriminierung des Bezirksamtes Mitte haben wir queere Communitys erreicht. Außerdem haben acht queere Communitys den Workshop auf Instagram geteilt. Schließlich hat die Workshop-Leiterin selbst ihre eigenen Netzwerke bemüht. Eine Evaluation der angemeldeten Personen hat ergeben, dass Letzteres in diesem Fall am effektivsten war. Das Auslegen von Flyern für einzelne Workshops bzw. für das gesamte Projekt in kommunalen Einrichtungen hat bei allen Workshops wahrscheinlich am wenigsten Effekt auf die Anmeldung gehabt. Über den Instagram-Kanal wurde die Bewerbung der einzelnen Workshops, wenn möglich und gewollt, als Co-Autor:innen-Beitrag mit den Workshopgeberinnen und -gebern gepostet. Beim Workshop *„Photography for BIPoC*

with refugee experience“ haben wir mit den Vereinen CUSBU e.V. und Tubman e.V. zusammengearbeitet.

Aber auch innerhalb der eigenen institutionellen Netzwerke kann es hilfreiche Kooperationen geben. Bei dem Wochenend-Workshop „*Mental Health für afrikanische geflüchtete Frauen*“ hat die Schwarze Volkshochschule eng mit dem Gesundheitsamt des Bezirksamtes Mitte kooperiert. Die Schwarze Volkshochschule ist ein integrierter Programmbereich der vhs Berlin Mitte mit einem Empowerment- und Bildungsprogramm für Schwarze Menschen bzw. Menschen afrikanischer Herkunft.

Die Workshops „*New Work: Agile Methoden für Deutschlernende*“ waren vom Inhalt und vom Format vollständig auf die Deutschkurslernenden aus den Berufssprachkursen zugeschnitten. Mit 27 Teilnehmenden war dies ein erfolgreiches Beispiel für das, was wir an der vhs Berlin Mitte „Crossover“ nennen, also die Änderung der Wahrnehmung der vhs als eine Deutschkursschule, hin zu einer umfassenderen Wahrnehmung einer Erwachsenenbildungseinrichtung, die von allen als allgemeine und berufliche Weiterbildung genutzt werden kann. Die wichtige Erkenntnis war, dass die Teilnehmenden, für die unsere Institution besonders viele Barrieren bereithält, bereits vor Ort sind, aber nur eine beschränkte Rolle spielen, nämlich die der Deutschkursteilnehmenden.

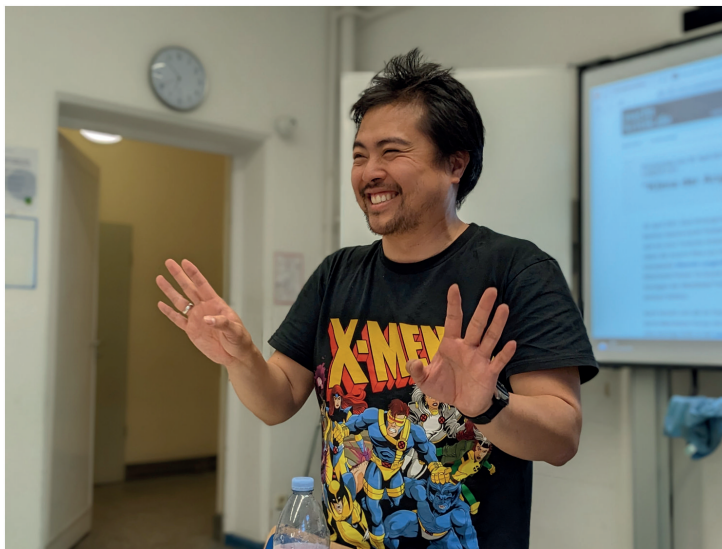
Circa 50 % der 31 angemeldeten Personen in den Workshops „*Photography for BIPoC with refugee experience*“ besuchten zu dem Zeitpunkt einen Deutschkurs für geflüchtete Menschen an der vhs Berlin Mitte und haben über eine E-Mail der vhs von dem Workshop erfahren. 100 % der 16 Mütter und Kinder, die an dem Workshop „*Töpfern – für Mütter, mit Kinderbeaufsichtigung*“ beim Kooperationspartner Moabiter Ratschlag/Stadtschloss Moabit teilnahmen, waren bereits in anderer Weise in diesem Stadtteilzentrum involviert, wo die vhs auch Deutschkurse anbietet sowie den „Chor für alle“. Ca. 30 % der Teilnehmenden, die bei den sogenannten „Bildungshäppchen“ Tango Argentino ausprobiert haben, haben über ihre Kurse im selben vhs-Haus davon erfahren. Bei denjenigen, die diese Hürde erfolgreich genommen hatten, konnten wir immer wieder die Überraschung darüber hören, dass die vhs mehr zu bieten hat und ein Ort ist, der von ihnen gestaltet werden kann.

## 6 Die Wissensgebenden

Die Gewinnung der Dozierenden erfolgte über gezielte Anfragen durch die Programmbereichsleitenden oder die Direktorin. Sie stammten daher aus individuellen Netzwerken oder Netzwerken der vhs. Dies macht noch einmal deutlich, wie wichtig eine Diversifizierung der Mitarbeitenden ist oder zumindest deren Fähigkeit, Lücken zu sehen und mittels eines starken Netzwerks schließen zu können. Im Folgenden stellen wir beispielhaft einige Dozierende und ihre direkte oder indirekte Rolle bei der Öffnung der Organisation vor:

*Melli Erzuah* gab den Workshop „Empowerment durch Körperbewusstsein für Schwarze Menschen“ und fast alle Teilnehmenden haben über ihr Netzwerk von diesem Kurs erfahren. *Dan Thy Nguyen* führte den Workshop „Theater – ,Was ist Postmi-

grantisch?“. Er ist Regisseur, Schauspieler und Essayist sowie Person of Color. Im Kurs ging es um eine Einführung in aktuelle, postmigrantische Diskurse in Theater und Literatur. Der Workshop-Geber hat ein etabliertes Netzwerk, aus dem sich fast vollständig die Teilnehmendengruppe generierte.



**Abbildung 1:** Postmigrantisches Theater: Dan Thy Nguyen führt vor den Theaterbesuchern in das Thema ein

*„Mich hat vor allem angesprochen, dass zu dem einen Workshop ausdrücklich auch Menschen mit indirekter Migrationserfahrung willkommen waren. Viele haben nicht die Tools, sich zu reflektieren und haben Schwierigkeiten andere zu respektieren. Ich wollte in dem Workshop zu postmigrantischem Theater auch mehr verstehen, wie andere damit umgehen und was wir uns gegenseitig Gutes sagen können, um weiterzumachen. Deutschland hat ein großes Problem, was Hoffnung angeht. Wir müssen mehr Gemeinsamkeiten schaffen.“ (Teilnehmerin)*

Das *Kippunkt Kollektiv*, das drei interaktive Klima-Workshops durchführte, ist ein Zusammenschluss aus 16 Bildungsreferentinnen und -referenten, die sich gemeinsam mit Bildungsarbeit für Klimagerechtigkeit einsetzen. Deren vielfältige Hintergründe bringen Perspektiven zu naturwissenschaftlichen Aspekten, zu wirtschaftlichen und sozialgerechten Fragen, die sie in ihren Workshops diskutieren. Für die vhs Berlin Mitte war die Zusammenarbeit mit einem Kollektiv eine neue Erfahrung. *Thabo Thindi* führte den Workshop „Photography for BIPOC with refugee experience“. Er setzt sich künstlerisch mit strukturellem Rassismus in Deutschland auseinander und schafft durch seine ausdrucksstarken Fotografien einen unverstellten Blick auf Schwarze Menschen und deren Empowerment.

Die vhs Berlin Mitte arbeitet seit 2018 mit ihm für die Erstellung von Fotomaterial für Veröffentlichungen zusammen. In seiner neuen Rolle als Kursleitung teilte Thabo Thindi den Workshop als Co-Autor auf seinem Instagram-Account, was zu einer über-

durchschnittlichen Like-Anzahl von 103 führte. Die angemeldeten Teilnehmenden haben über verschiedene Kanäle von dem Kurs erfahren, aber dass sie sich anmeldeten, liegt vermutlich zu großen Teilen an seiner Person und seiner Vision.

*„There is a certain image of governmental institutions. And that is a scary image. Whenever I tell people about my pleasant experiences at vhs Mitte, they are surprised and amazed. What’s wrong with this school?! I specifically chose the workshops because I wanted the perspective of BIPoC trainers. I enjoyed the trust within the group and the trust shown to us by the administration. Every contact with the staff was open and friendly. I liked the vibes.“* (Teilnehmerin bei Thabo Thindi und Dan Thy Nguyen)

Theresia Turinsky, die den Workshop „Barriere-sensibilisiert im Sprachunterricht – Workshop für Sprachdozent\*innen der vhs Berlin Mitte“ gab, hat selbst Ableismuserfahrung<sup>6</sup> und ist ausgebildete Anti-Diskriminierungstrainerin. Wir haben aus unseren Deutschkursen auch neue Dozierende gewonnen. Die Dozierenden Ayako Matsuo („Tufting for Beginners“), Daisy Kidd („Printmaking with Lino“) und Alice Anquetin („Partir à la découverte du tricot et de laines françaises“) besuchten Deutschkurse an der vhs Berlin Mitte, als sie sich als Kursleitende bewarben. Max Czollek (Lesung „Versöhnungstheater“) schreibt über deutsche Erinnerungskultur aus einer jüdischen Perspektive.

*„Der Workshop ‚Barriere-sensibilisiert im Sprachunterricht‘ war wirklich interessant und das Thema ist für mich als Sprachdozentin und persönlich sehr wichtig. Nach den Erfahrungen in meinen Kursen habe ich großes Interesse daran, tiefer in diese Themen einzusteigen.“* (Dozentin der vhs)

Die aktive Rolle dieser Personen als Gestalter:innen war essenziell für diesen Schritt der weiteren institutionellen Öffnung unserer Organisation. Wir beginnen mit dem Personal. Die Teilnehmenden folgen.

## 7 Die Formate

Neben der Rolle der Wissensgebenden haben wir uns vorab auch bei den Formaten viele Gedanken gemacht. Die Wahl der Unterrichtssprache spielt eine große Rolle dabei, wer die Möglichkeit hat, den Kurs zu geben oder daran teilzunehmen. Je nachdem, welche Sprache gewählt wird, wird es für einen Teil der Interessentinnen und Interessenten eine Teilnahmebarriere sein und für andere eine Barriere abbauen. Wir haben uns hier nach den Kursleitenden und der Thematik gerichtet. Alle Angebote waren für die Teilnehmenden kostenlos.

Die Dozentin Pradipta Ray beherrscht unter anderem die Sprachen Hindi und Englisch. Manche Teilnehmende konnten Hindi verstehen, die meisten nicht. Die Sprache Deutsch beherrschte die Kursleiterin nicht auf einem hohen Niveau, daher inserierten wir diesen Workshop auf Englisch, was für Teilnehmende mit wenig Deutschkenntnissen eine Barriere abbaute.

<sup>6</sup> Behindertenfeindlichkeit, zum Begriff „Ableismus“ siehe auch <https://leidmedien.de/begriffe-ueber-behinderung-von-a-bis-z/>.



Der Workshop „Photography for BIPoC with refugee experience“ wurde vor allem an Orten beworben, wo sich neu in Berlin angekommene geflüchtete Menschen bewegen. Daher konnte kein hohes Deutsch-Sprachniveau vorausgesetzt werden. Allerdings ist auch Englisch keine Sprache, die in allen vorherrschenden Herkunftsländern üblich ist. Der Kursleiter war in der Lage, Englisch und Deutsch parallel im Unterricht anzuwenden.

Der Workshop „Film gösterimi ve söyleşi: ‚KIYMET‘ (Filmvorführung und Gespräch: „KIYMET“), ein Film von Canan Turan“ zu Themen wie Rechte der türkischstämmigen sogenannten „Gastarbeiter:innen“, Migrationserfahrungen, diskriminierungsfreie Bildung, Machtverhältnisse, Emanzipation etc., basiert auf der Geschichte ihrer Großmutter und fand in türkischer Sprache statt. An dem Workshop nahmen ausschließlich Mädchen und junge Frauen teil, die eine türkische Migrationsgeschichte haben.

Die übrigen Workshops fanden auf Englisch, Deutsch oder Französisch statt – je nachdem, was für die Kursleitung und die Gruppe am sinnvollsten war. Der gemeinsame Kick-off-Termin aller Akteurinnen und Akteure sowie das große Abschlussevent fanden auf Englisch mit dem Angebot deutscher Übersetzung statt.

Bei zwei Formaten wurden Folgekurse eingerichtet. Das betraf „Photography for BIPoC with refugee experience“, deren Teilnehmende im Folgekurs „Photo Editing for BIPoC with refugee experience“ lernten ihre Bilder digital zu bearbeiten und danach in einer Ausstellung in einem Haus der vhs mit einer Vernissage präsentierten. „Theater – ‚Was ist Postmigrantisch?‘“ wurde mit „Postmigrantische Kunst – und wie weiter?“ fortgesetzt.

*„I appreciate the vhs for organizing this for free. A few days with the teacher Thabo Thindi and I have the feeling I can do this as a job one day. Thabo’s individual teaching method and his patience makes me like working with the camera.“* (Teilnehmer)

Die Anmeldung lief größtenteils direkt über die Projektverantwortliche über eine gesonderte E-Mail-Adresse, die bei allen Veröffentlichungen kommuniziert wurde.<sup>7</sup> Wir wollten erst direkte Erfahrungen sammeln, wie die Personen sich anmelden und welche Art von Fragen sie stellen, bevor wir langfristig die Mitarbeitenden im Kundenservice sensibilisieren und auf die reguläre Anmeldung umstellen.

Mehrere Communities wiesen uns vorab darauf hin, dass die vhs-Kurse für viele Menschen auch mit dem ermäßigten Satz zu teuer sind und dass eine Kinderbetreuung fehle. Die Werkstatt „Töpfern – für Mütter, und Kinder“ war daher mit einer Kinderbeaufsichtigung organisiert, damit Mütter gemeinsam mit ihren Kindern daran teilnehmen konnten.

Schließlich waren die Formate flexibler gestaltet. Zum Beispiel wurden in einem Workshop Anpassungen bei der Kurszeit gemacht, als die Kursleitung feststellte, dass die geplante Zeit für viele teilweise mit ihren Arbeitszeiten kollidierte.

„Ich habe mich für den Workshop Postmigrantisches Theater mit Dan Thy Nguyen angemeldet, weil mir der Begriff schon oft begegnet war, aber ich keine Vorstellung davon hatte, was Postmigrantisches Theater eigentlich meint. Dan Thy hat

7 ich@vhsmitte.de.

uns über die Entstehungsgeschichte und aktuelle Beispiele einen guten Überblick verschafft. Zudem war die Gruppendynamik im Kurs wirklich gut! Ich habe mich nicht nur wohl, sondern durch die Kurserfahrung empowered gefühlt." Teilnehmerin



**Abbildung 2:** Mental Health für Schwarze Frauen: Beratung durch Psychologin und Gesundheitsamt

## 8 Die Inhalte

Eine der vielen traditionellen Stärken der vhs ist die thematische Vielfalt. Einige Inhalte der Workshops waren speziell für beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Rassismuserfahrung konzipiert, bei der das eigene Empowerment in der Rolle als z. B. (Post-)Migrant:in im Zentrum steht, aber die meisten Inhalte können auch genauso für Menschen, die hier nicht explizit angesprochen waren, in den jeweiligen Bereichen interessant sein. Es gab Workshops in folgenden Bereichen: Rassismus, Antisemitismus, Barrieresensibilität, Transsexualität, Körperbewusstsein, mentale Gesundheit, Tanz, Singen, Konzert geben/besuchen, Musikproduktion, Fotografie, Theater, Kunst, Drucktechnik, textiles Gestalten, Keramik, Klima und Berufliche Bildung.

## 9 Kontinuierliche Feedbackschleifen

Das deutlichste Feedback waren die hohen Anmeldezahlen. Bei den 29 Veranstaltungen waren ca. 385 Personen angemeldet. Ein weiterer Erfolgsindikator war die Quote der neuen Dozierenden: Alle Kursleitungen hatten vorher noch nie an der vhs unterrichtet und brachten durch ihre Positionierung neue Perspektiven in die vhs (21 Dozierende).

Für die qualitative Auswertung hatten wir Online-Feedbackbögen entwickelt, deren Rücklaufquote sich als relativ niedrig darstellte. Viel informativer waren die zahlreichen Gespräche und direkten Eindrücke von den zahlreichen direkten Kontakten mit Teilnehmenden, Kursleitenden und vhs-Mitarbeitenden sowie Besuche vor Ort.

Dieser Eindruck ist in diesem Beitrag bereits an etlichen Stellen eingeflossen. Die übrigen Eindrücke lassen wir über Testimonials und Fotos, die sich durch diesen Beitrag ziehen, für sich sprechen.

## 10 Sichtbar machen

Warum ist es wichtig, diese Schritte der institutionellen Öffnung sichtbar zu machen? Mehr Vielfalt bei allen beteiligten Menschen verkleinert die oben erläuterte Repräsentationslücke verschiedener Diversitätsdimensionen. Wir nähern uns unserer Vision „Bildung für alle“ nur, wenn sie auch „von allen“ angeboten wird. Erst wenn diese Vielfalt sichtbar ist, hat sie die Kraft, sich zu multiplizieren. Darüber intern und extern zu reden und den Weg aufzuzeigen, zeugt nicht nur davon, dass das Thema eine hohe Priorität in der Institution hat, sondern verpflichtet auch dazu, sich von diesem Weg nicht abbringen zu lassen.

In diversen Netzwerken kam es zu Berichten der vhs und Austausch (Arbeitsgemeinschaft Vielfalt des Bezirksamtes Mitte von Berlin, Diversityausschuss des Deutschen Volkshochschulverbands, Forum des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, Ausschusssitzung für Bildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin).

„This photo workshop is a form of empowerment for us. We are able to tell our story as refugees and BIPoC with a different perspective than people who do not share our experiences. Thabo explained and showed everything in a way, that participants with little experience could learn quickly. I am happy I could practice so much and it was important, that it was for free and equipment was provided. Thank you for organizing this.“ Teilnehmerin



Abbildung 3: Vernissage: Teilnehmende präsentieren ihre Werke

Wir haben das Jahresprojekt mit einem *Abschlussevent* ausklingen lassen. Aktiv gestaltet haben dieses Abschlussevent vor allem Menschen aus diesem Projekt – vhs-Mitarbeitende, Teilnehmende und Kursleitungen. Im Publikum fanden sich Mitarbeitende der vhs-Welt, Kooperationspartner:innen, Fördermittelgeber:innen sowie Interessierte anderer Institutionen und Menschen aus dem persönlichen Umfeld der Aktiven. Dieses Event war auch als vhs-internes Marketing wichtig, um zu zeigen, wofür wir das machen und einen flüchtigen Blick auf die Welt zu werfen, die möglich wäre. Oder um es mit den Worten von Arundhati Roy zu sagen, die bei diesem Event zitiert wurde:

*“Another world is not only possible, she is on her way. On a quiet day, I can hear her breathing.”* (Arundhati Roy)



Abbildung 4: Abschlussevent

## 11 Und wieder von vorn

Es versteht sich von selbst, dass die Schritte eins bis neun kein einmaliger Prozess bleiben dürfen. Die Fördermittel ermöglichten es uns, mit Formaten, Zugangswegen und Inhalten zu experimentieren, ohne den Anspruch, dass alles direkt funktionieren muss. Die großzügigeren Sachmittel- und Honorarbudgets (z. B. für zusätzliche Kinderbetreuungsperson) und vor allem entgeltfreie Kurse gaben der Planung und Umsetzung mehr Freiheit. Die vhs Mitte<sup>8</sup> arbeitet daran, diese Angebote in das kontinuier-

<sup>8</sup> <http://www.berlin.de/vhsmittle-und-ich>.

liche Programm aufzunehmen. Wir arbeiten auch daran, neue Wege der institutionellen Öffnung zu finden: sei es bei der Auswahl der Mitarbeiter:innen und Kursleitungen, bei der Sensibilisierung aller Beteiligten, beim Anmeldemanagement, Marketing oder Netzwerkaufbau. Eins ist in diesem Projekt deutlich geworden: Mehr Vielfalt bei den aktiven Menschen der vhs führt zu mehr Vielfalt bei den Teilnehmenden, Formaten und Inhalten und auch zu neuen Zugangswegen und mehr Flexibilität. Heraus kommt eine stärkere vhs mit Zukunft.

## Autorinnen

Manjiri Palicha, Direktorin der Volkshochschule Berlin Mitte

Anne Nguyen, Kommunikation und Qualität an der Volkshochschule Berlin Mitte

## Review

*Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch die Redaktionskonferenz am 08.02.2024 zur Veröffentlichung angenommen.*

*This article was accepted for publication following the editorial meeting on the 8th February 2024.*