

Erfahrungen im Bereich Awareness des Umsonst & Draussen 2022

Das Umsonst und Draussen Festival hat im Frühjahr 2022 das Bildungskollektiv fem*ergenz aus Würzburg angefragt für eine Prozessbegleitung im Bereich Awareness.

Ziele der Prozessbegleitung waren:

- ein diskriminierungskritischer Öffnungsprozess des U&D Beirats
- ein vorläufiges Awarenesskonzept für das Festival
- ein Awarenesssteam von und für Mitarbeiter*innen
- eine Festivalbeobachtung

Dieses Projekt wurde durch eine Förderung von Demokratie Leben Würzburg ermöglicht. Es fand von Mai bis Oktober 2022 statt.

Unsere Erfahrungen halten wir hiermit fest, um sie für andere Festivals, Kulturbetreiber*innen und Interessierte zugänglich zu machen.

Awarenesskonzept

Ausschnitt aus dem vorläufigen Awarenesskonzept 2022:

Bausteine:

0. Warum brauchen wir Awareness?
1. Awareness im Team
2. Awareness auf dem Festivalgelände

0. Warum brauchen wir Awareness? Was sind unsere Ziele?

Das U&D ist eine Veranstaltung, die für alle da sein möchte, alle willkommen heißen möchte. Diese schöne Grundhaltung alleine berücksichtigt allerdings nicht, dass wir in Strukturen leben, die auch gewaltvoll und diskriminierend sind. Insbesondere gilt dies für Menschen, die von Sexismus, Rassismus, Ableismus, Klassismus und Antisemitismus betroffen sind. Häufig bleibt Gewalt unsichtbar, ebenso wie Zugangsbarrieren.

Um diese Strukturen abzubauen, nicht zu reproduzieren und dagegen vorzugehen, müssen wir uns aktiv mit Awareness auseinandersetzen. Das Konzept von Awareness zielt darauf ab, dass Orte sicherer, barriereärmer und diskriminierungsfreier werden.

Das Ziel der Implementierung des Awarenesskonzeptes auf dem Umsonst&Draußen ist es, dass das Festival langfristig ein diskriminierungssensibler Ort ist, das sich als regionaler Akteur für eine diskriminierungsfreiere Kulturszene einsetzt.

1. Awareness im Mitarbeiter*innenteam

- **2.1 Mitarbeiter*innenschulung für Awarenesssteam**

[...]

- **2.2 Briefing bei Aufbau**

Schon die Tatsache, dass es ein Awareness-Team gibt, ist eine Prävention von Gewalt. Außerdem fühlen sich Menschen sicherer und aufgehobener, wenn sie um Ansprechpersonen wissen. Damit wirklich alle Mitarbeitenden ein Grundverständnis davon haben, dass es eine Awareness gibt und was diese bedeutet, wird es im allgemeinen Briefing einen Infoblock dazu geben.

2. Awareness auf dem Festivalgelände

In diesem Jahr kann noch kein Awareness-Team gestemmt werden, das ansprechbar für die Gäst*innen des U&D ist. Wir haben dennoch verschiedene Methoden gefunden, die Awareness auf dem Festival zu fördern.

- **2.1 Awareness-Plakate**

Am Einlass, aber auch verteilt auf dem Festival-Gelände, sollen Plakate mit Awareness-Hinweisen hängen. Diese sollen Menschen zur Reflexion ihres eigenen Verhaltens anregen und betroffene Menschen in ihrer Wahrnehmung von Grenzüberschreitung stärken. Die Plakate sollen auf deutsch, englisch und leichter Sprache zu lesen sein.

- **2.2 Beschwerdesystem**

Es ist wichtig, dass es Raum gibt, in dem Menschen sich äußern können, von Erlebtem erzählen oder sich konkret über sexistisches Verhalten beschweren können - ermutigt werden, dies auch tatsächlich zu tun. Allzu oft lassen Menschen Dinge über sich ergehen, aus der Erfahrung oder der Angst heraus, dass sich eh nichts ändert. Wir möchten zum einen eine Beschwerde-Box explizit mit Bezug zu Awareness am Infopoint installieren und außerdem eine eigens dafür eingerichtete Emailadresse anbieten, wo Menschen hinschreiben können. Diese Möglichkeiten werden auf dem Awareness-Plakat beschrieben.

- **2.3 Botschaften-Zettel**

Um Menschen anzuregen, über ihre eigenen Positionierungen, Awareness etc. nachzudenken, möchten wir an verschiedenen Orten des Verweilens (Z.B. Toiletten, Chill-Areas) spielerische Botschaften und kleine Fragen aufhängen.

Awarenessteam

2022 gab es erstmalig ein Awarenesssteam für Mitarbeiter*innen während dem Festival und der Auf- & Abbau Phase. Wir entschieden uns von vornherein kein Awarenesssteam für Besucher*innen aufzustellen, weil das die Kapazitäten des Festivals gesprengt hätte. Stattdessen wollten wir Awareness als einen Prozess von innen nach außen betrachten und erst mal für eine sichere, kritikfähige, diskriminierungssensible Atmosphäre im Team sorgen.

Wir fanden per Mail Interessierte für das Awareness-Team und gaben diesen als fem*ergenz eine dreistündige Schulung als Ansprechpersonen bei Diskriminierung & Grenzüberschreitungen im Jugendkulturhaus CAIRO. Hier wurde das Konzept von Awareness vermittelt, sowie praktische Handlungsgrundlagen erarbeitet. Die meisten Personen, die an der Awareness-Schulung teilnahmen und im Awareness Team aktiv waren, machten zum ersten Mal diese Arbeit und zeigten sich sehr dankbar für das weitergegebene Wissen und die Möglichkeit diese Erfahrungen zu machen.

Das Awarenesssteam war erkenntlich an Patches, die mit Sicherheitsnadeln an der Kleidung befestigt werden konnten und agierte weitestgehend selbstständig.

Mitarbeiter*innen konnten sich also selbst entscheiden, wann und wie lange sie während ihrer Arbeitszeit auch als Awarenessperson erkenntlich und ansprechbar sein wollten. Das Awarenesssteam sollte allgemein ansprechbar sein bei Diskriminierung, unangenehmen Situationen, oder Grenzverletzungen. Ihre Aufgabe war es nicht aktiv in Situationen einzugreifen sondern lediglich ansprechbar zu sein, für Menschen die sich Unterstützung gewünscht haben.

Da es nicht viel Vorbereitungszeit für das Awarenesssteam 2022 gab, musste das Konzept sehr Basic gehalten werden. Im Nachhinein fingen wir Feedback des Teams über eine Online Umfrage ein. Daraus ergaben sich viele Verbesserungsvorschläge/ -wünsche für die nächsten Jahre:

- verpflichtende Schulungen (versch. Tage anbieten)
- mehr Teambuilding im Awarenesssteam
- Täglicher Austausch im Team
- Stärkung gegen Leute die das Konzept nicht ernst nehmen
- Awarenesspersonen die ausschließlich/in erster Linie Awarenessarbeit machen
- mehr Awarenesspersonen in Führungspositionen
- mehr Zeit für die Arbeit
- vorher genauerer Austausch mit Security & Sanitäter*innen
- Feste Anlaufstelle/Ruheort(e)
- eigener Awarenesskanal auf Funkgerät

Die Umfrage hat ergeben, dass ein Großteil der Menschen wieder Awareness-Arbeit machen würde und das Interesse an Schulungen groß ist.

Festivalbeobachtung

Durch die Festivalbeobachtung sollte das Umsonst & Draussen auf strukturelle Diskriminierung & Grenzkonstellation von Personen mit Marginalisierungsperspektiven untersucht werden. Damit konnte eine erstmalige Bestandsaufnahme auf dem Festival gemacht werden, um langfristige Änderungen anzuregen. Neun Menschen mit unterschiedlichen Positionierungen (mit Behinderung & Rollstuhl; von Rassismus betroffen, Queer etc.) haben Zeit auf dem Festival verbracht, um Eindrücke darüber festzuhalten, was gut läuft und wo Verbesserungspotential liegt. Einige Eindrücke entstanden auch aus Gesprächen mit Besucher*innen, die froh waren, mit ihrer Kritik Gehör zu finden.

Positiv aufgefallen sind u.a. die Frauen-Urinale, Rollstuhlrampen, die Zusammenarbeit mit Initiativen und Subkultur, sowie die allgemeine Stimmung. Negativ aufgefallen sind u.a. sexistisches, mackriges, sowie rassistisches Verhalten von Besucher*innen, fehlende Schilder auf englisch, fehlende Repräsentation auf den Bühnen im Vergleich zur Verteilung der Mitarbeiter*innen. (BiPoc wenig auf der Bühne vertreten, dafür viele am Arbeiten) und mehr.

Die Ergebnisse der Festivalbeobachtung wurden dem U&D Beirat vorgelegt und gaben wichtige Hinweise und Veränderungsvorschläge, die in den nächsten Jahren besprochen und je nach Möglichkeit umgesetzt werden sollen.

Abschluss

Das Projekt in Zusammenarbeit von fem*ergenz mit dem Umsonst und Draussen ist nun zwar abgeschlossen, es hat sich aber innerhalb des U&D Planungsteams ein Awareness Arbeitskreis gegründet, der das Thema weiter voran bringen möchte. Interessierte an diesem Arbeitskreis können sich gerne unter awareness@umsonst-draussen.de melden.