

Agnieszka Zielonka-Mitura



Sztuka wdrażania

Budowanie i koordynowanie dostępności
w instytucjach kultury w małych miejscowościach



MAŁOPOLSKA KULTURA WRAŻLIWA

Dążymy do zwiększenia obecności osób z niepełnosprawnościami w instytucjach kultury. Wspieramy instytucje w udostępnianiu ich oferty kulturalnej dla każdej zainteresowanej osoby. Z pomocą ekspertów doradzamy, szkolimy i promujemy dobre praktyki.

Projekt został zainicjowany przez Zarząd Województwa Małopolskiego w 2016 roku. Działania prowadzone są przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, we współpracy z Departamentem Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Promocji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. W projekcie udział biorą instytucje kultury Województwa Małopolskiego oraz partnerskie organizacje pozarządowe.

www.kulturawrazliwa.pl

Agnieszka Zielonka-Mitura

Sztuka wdrażania

**BUDOWANIE I KOORDYNOWANIE
DOSTĘPNOŚCI W INSTYTUCJACH KULTURY
W MAŁYCH MIEJSCOWOŚCIACH**

Kraków 2025

Małopolski Instytut Kultury w Krakowie

| Spis treści

Jakub Studziński	
Wstęp	5
Agnieszka Zielonka-Mitura	
Sztuka wdrażania. Budowanie i koordynowanie dostępności w instytucjach kultury w małych miejscowościach	8
Wstęp	8
Kultura (nie)dostępna?	10
Dostępność, jak to łatwo powiedzieć...	16
Wdrażanie i koordynowanie dostępności w niewielkich instytucjach i zespołach	21
Kilka przemyśleń na zakończenie	42
Bibliografia	47

| Wstęp

Jakub Studziński

Drogie, Drodzy i Szanowni Państwo!

Z przyjemnością przekazuję w Wasze ręce publikację stanowiącą praktyczny przewodnik dla osób zajmujących się wdrażaniem i koordynowaniem dostępności w sektorze kultury w małych miejscowościach. Autorka, Agnieszka Zielonka-Mitura, opierając się na własnych doświadczeniach oraz współpracy z różnymi instytucjami w małych miejscowościach, wychodzi naprzeciw wyzwaniom, z jakimi borykają się podmioty działające w sektorze kultury w niewielkich miejscowościach. Pomimo powszechnej świadomości prawnej dotyczącej dostępności, często brakuje sprawdzonych metod jej realizacji w warunkach ograniczonych budżetów i zasobów ludzkich.

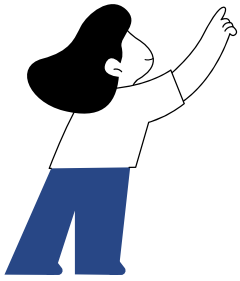
Publikacja ta oferuje świeże spojrzenie na dostępność, podkreślając, że jej wdrażanie to proces, który wymaga nie tylko zgodności z przepisami, ale przede wszystkim zmiany perspektywy i zaangażowania całego zespołu. Skupia się na potencjale małych społeczności i zasobach, które mogą być kluczowe dla skutecznego budowania kultury dostępnej dla wszystkich – nie tylko dla osób z niepełnosprawnościami czy osób starszych, ale dla całej społeczności lokalnej.

Autorka przedstawia metody i wskazówki, które mają na celu wsparcie zarówno osób wyznaczonych do pełnienia funkcji odpowiedzialnej za dostępność, jak i tych, które działają z wewnętrznej potrzeby i poczucia misji. Wskazuje również, jak radzić sobie z typowymi obawami, wyzwaniami i oporami, a także jak budować prawdziwe relacje z odbiorczyniami i odbiorcami kultury. *Sztuka wdrażania. Budowanie i koordynowanie dostępności w instytucjach kultury w małych miejscowościach* to nie tylko zbiór teorii, ale przede wszystkim zestaw praktycznych ćwiczeń i inspiracji, które mogą wesprzeć instytucje kultury

w przekształcaniu wyzwań związanych z dostępnością w realne szanse na rozwój i większe zaangażowanie społeczne.

Publikacja ta wpisuje się w tegoroczny kierunek programu *Małopolska. Kultura Wrażliwa*, skupiając się na wsparciu we wdrażaniu i koordynowaniu dostępności w instytucjach kultury w małych miejscowościach. Mamy świadomość, że temat ten nie jest łatwy ze względu na bardzo niskie źródło finansowania, a także na sposób podejścia do tych tematów z perspektywy „centrum”. Jednakże nie sposób zaprzeczyć faktom: to właśnie małe miejscowości mają ogromny wkład w budowanie społeczności lokalnej, społeczności zrównoważonej, gdzie każdy i każda może korzystać z oferty edukacyjno-kulturalnej na równych prawach z innymi.

Małopolska. Kultura Wrażliwa to program o szerokim zakresie działań mających na celu edukowanie i uwrażliwianie odbiorczyń i odbiorców na osoby z różnymi potrzebami. Został zainicjowany w 2016 roku przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego i od tego czasu jest koordynowany przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, a realizowany przez dwadzieścia cztery Instytucje Kultury Województwa Małopolskiego. Od ośmiu lat zajmujemy się dostępnością, wrażliwością, inkluzywnością i szukamy przestrzeni realizacji tych idei. W tym działaniu wspierają nas partnerki i partnerzy strategiczni, koordynatorki i koordynatorzy dostępności małopolskich instytucji kultury, Departament Kultury i Dziedzictwa Narodowego Urzędu Marszałkowego Województwa Małopolskiego oraz osoby, którym bliska jest *Małopolska. Kultura Wrażliwa*.



Sztuka wdrażania

Budowanie i koordynowanie dostępności w instytucjach kultury w małych miejscowościach

Agnieszka Zielonka-Mitura

WSTĘP

O dostępności w instytucjach kultury powiedziano i napisano już wiele. Choć od wprowadzenia ustawy¹ minęło już sześć lat i coraz częściej słychać głosy, że przesyt tym tematem zaczyna przynosić efekt odwrotny od zamierzonego, to osoby praktykujące wdrażanie i zarządzanie dostępnością wciąż borykają się z wieloma wyzwaniami. Poszukują one nie tyle możliwych rozwiązań prawnych, co praktycznych i sprawdzonych wskazówek, pozwalających w miarę bezboleśnie realizację dostępnościowych założeń. Te założenia są ogromnym wyzwaniem, zwłaszcza dla małych instytucji kultury zlokalizowanych w niewielkich miejscowościach. Instytucje te działają w warunkach bardzo ograniczonych budżetów i z niewielką liczbą pracowniczek i pracowników. Często prowadzi to do sytuacji, gdy obowiązków jest znacznie więcej niż etatów, a poziom zmęczenia i wypalenia bywa wyższy niż satysfakcja z pracy i poczucie misji. Bo w małych instytucjach często pytanie o to, jak skutecznie wdrażać dostępność, zamienia się w pytanie, jak to wdrażanie przetrwać. Do dobrostanu pracowniczek i pracowników instytucji kultury jeszcze wrócimy – trudno jest przecież myśleć o przyjaznej przestrzeni kultury bez brania pod uwagę osób, które na co dzień ją tworzą.

Droga Czytelniczko, Drogi Czytelniku, publikacja, którą masz przed sobą, jest spojrzeniem na dostępność, jej wdrażanie i koordynowanie z perspektywy

¹ Ustawa o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001411> (dostęp: 29.07.2025 r.).

moich własnych doświadczeń, ale jej zakres obejmuje również refleksje płynące z praktyki innych osób i instytucji, z którymi współpracuję. Doświadczeniom tym towarzyszą również inne, być może bardziej miarodajne źródła wiedzy, znajdujące się w bibliografii na końcu publikacji. Ich zdecydowanym atutem, poza oczywistą wartością (a w zasadzie nawet bezcenneścią!) merytoryczną jest to, że są bezpłatne i możliwe do znalezienia w internecie, więc szczerze zachęcam do zapoznania się z nimi.

Choć powyższy wstęp nie wypada zbyt optymistycznie, to jednak mam nadzieję, że niniejsze opracowanie pozwoli znaleźć rozwiązania dostępnościowych wyzwań czy podsunie pomysły na szeroko pojmowane wdrażanie dostępności w waszej instytucji. Szczególnie ważne jest dla mnie, by to, co wybrzmi na kolejnych stronach, było wspierające dla osób praktykujących dostępność – zarówno dla tych, którzy zostali losowo i odgórnie „nominowani” do pełnienia zaszczytnej funkcji koordynatorek i koordynatorów dostępności, jak i dla osób które „robią” dostępność z potrzeby serca i poczucia misji.

W niniejszej publikacji, poza krótkim opracowaniem merytorycznym podejmowanych kwestii, znalazły się różne ćwiczenia – zarówno indywidualne dla was, drodzy koordynatorzy i koordynatorki, jak i dla zespołów, w których pracujecie. Przedstawiam tu garść praktycznych rozwiązań, które pozwolą zainicjować i poszerzyć działania na rzecz dostępności, dodadzą mocy i wiedzy jak ruszyć z miejsca, a także pozwolą lepiej odnaleźć w koncepcji dostępności waszym zespołom. Zachęcam, byście najpierw przeczytali całą publikację, dali sobie kilka dni, by być może nowe informacje wygodnie się w was zakotwiczyły, a następnie podeszli do publikacji po raz drugi, wykonując krok po kroku ćwiczenia, zgodnie z kolejnością, którą opisałam. Dlaczego tak, dlaczego nie „na wrywki” i dlaczego należy wszystko zapisywać? Ćwiczenia ułożyłam tak, aby jedno wynikało z drugiego, a każde kolejne uzupełniało poprzednie. Zdarza się, że odwołuję się do wyników wykonanych wcześniej zadań po kilkunastu stronach – i to pierwszy z powodów, dla których warto wszystko zapisywać i robić po kolei, a nie tylko przedyskutować bez notatek. Do zapisanych informacji możecie też wrócić zarówno po chwili, jak i po dłuższym czasie. Takie zapiski pokażą wam, jak zmienia się wasze postrzeżenie dostępności i jak olbrzymie kroki naprzód wykonaliście, zarówno indywidualnie, jak

i zespołowo. Czasem przypomną wam również pomysły, które z różnych powodów nie ujrzały światła dziennego, a przecież wciąż mają duży potencjał wdrożeniowy.

KULTURA (NIE)DOSTĘPNA?

O tym, że małe miasta i gminy wiejskie różnią się od ośrodków wielkomiej-
skich niemal na każdej płaszczyźnie, nie trzeba nikogo przekonywać. Znaczące
różnice widać zarówno w warstwie infrastrukturalnej, komunikacyjnej czy na
rynku pracy, jak i w przestrzeni kulturowej, społecznej, mentalnej. **Skąd więc
wzięły się koncepcja i przekonanie, że dostępność należy wprowadzać wszę-
dzie w taki sam sposób, w takim samym czasie, według tego samego klucza?**
Trudno jest mi znaleźć odpowiedź na to założenie, wiem jednak, że dzielenie
każdemu po równo, a nie według potrzeb – czy raczej: wymaganie od każdego
tego samego, bez wzięcia pod uwagę rzeczywistych potrzeb i możliwości insty-
tucji i osób w niej pracujących, nastrocza wielu problemów i często prowadzi
do podejmowania działań fasadowych, a nie faktycznych.

Instytucje kultury, niezależnie od ich lokalizacji, dążą do zaspokajania potrzeb
odbiorczyń i odbiorców w zakresie dostępu do szeroko rozumianej kultury
oraz sztuki i przyczyniają się do poprawy jakości życia społecznego, co stanowi
ważną część ich misji. Bezpośrednio nawiązuje to do idei wdrażania i realizacji
założeń dostępnościowych, nawet jeśli zespół pracujący w instytucji kultury
nie postrzega tego w taki sposób. A przecież działanie w duchu dostępności
służy nie tylko osobom z niepełnosprawnościami czy w wieku senioralnym,
ale całej społeczności.

Kilka lat temu, gdy dołączyłam do pierwszej edycji projektu powołującego Sieć
Liderek i Liderów Dostępności, prowadzonego przez Fundację Kultury Bez
Barier, byłam chyba jedyną przedstawicielką domu kultury zlokalizowanego
na wsi. I podczas gdy osoby z dużych miejscowości rozważały, czy nie za bar-
dzo skupiamy się na dostępności architektonicznej, którą już – w całkiem du-
żym stopniu – raczej udało się „wszędzie” osiągnąć, ja widziałam nasz budynek
wybudowany na początku lat dziewięćdziesiątych (w świadomości społecznej

wciąż jeszcze w ramach tzw. czynu społecznego) w kontekście naszych możliwości budżetowych, wiedząc, że do faktycznej dostępności architektonicznej naprawdę dużo mu brakuje. Trudno więc było mi skupić się na projektowaniu w pełni dostępnych wydarzeń, podczas gdy zastanawiałam się, w jaki sposób osoby o różnych potrzebach mają do nas dojechać, pokonać wysokie krawężniki i wymagający sporych manewrów podjazd, że nie wspomnę o skorzystaniu z pozornie tylko dostępnej toalety... Lista tego, co mamy, była wtedy zdecydowanie krótsza od tego, czego nie mieliśmy. Mimo to, na tle innych wiejskich instytucji kultury nasz obiekt wypadł znakomicie! I choć moje główne ścieżki zawodowe podążyły już w nieco innym kierunku, to nadal często bywam w małych miejscowościach w różnych regionach Polski i w ich domach, ośrodkach i centrach kultury. Dzięki temu wiem, że moje dylematy sprzed kilku lat są w wielu miejscach wciąż aktualne.

Pomimo tego, że wciąż zmienia się społeczna perspektywa uczestnictwa w kulturze i rośnie jakość oferty lokalnych instytucji, to mieszkanki i mieszkańcy małych, zwłaszcza wiejskich miejscowości:

- rzadziej uczestniczą w lokalnej kulturze, postrzegając ją jako mniej atrakcyjną niż w okolicznych miastach;
- doświadczają poczucia „pustki kulturowej”, co wynika z postrzegania kultury głównie przez pryzmat tzw. kultury wysokiej oraz dużych i wyspecjalizowanych instytucji (takich jak teatry, kina, opery), które są tam rzadkością;
- często nie dostrzegają w sobie i innych wartościowego potencjału kulturowego, nie traktują również swojego hobby czy zainteresowań jako praktyk kulturowych²;

2 Takie stanowisko często można spotkać w raportach z badań realizowanych w całej Polsce w ramach programu *Dom Kultury + Inicjatywy lokalne* Narodowego Centrum Kultury. Raporty są udostępniane w internecie na stronach instytucji biorących udział w programie (<https://nck.pl/dotacje-i-stypendia/dotacje/programy-dotacyjne-nck/dom-kultury/edycje-programu-dom-kultury-/dom-kultury-inicjatywy-lokalne>, dostęp: 29.07.2025).

- mają problemy z dotarciem do instytucji kultury z racji nielicznych kursów lub całkowitego braku komunikacji publicznej;
- w niektórych regionach Polski mają zdecydowanie większe ograniczenia ekonomiczne i nie zawsze mogą pozwolić sobie na odpłatne uczestnictwo w kulturze.

Dodajmy do powyższej listy również to, że:

- lokalne samorzady rzadko decydują się na budowę nowych budynków dla instytucji kultury, remontując lub adaptując te, które już istnieją, ale nie zawsze można w nich zapewnić pełną dostępność architektoniczną – zwłaszcza jeśli w grę wchodzi obiekty objęte ochroną konserwatorską; priorytetem tych remontów nie jest również zapewnienie dostępności, a utrzymanie budynku w relatywnie dobrym stanie;
- w małych miejscowościach dostęp do fachowców, w tym specjalistów zajmujących się dostępnością i inkluzywnością oraz pozyskiwaniem środków zewnętrznych, jest utrudniony;
- często w gminie wiejskiej lub miejsko-wiejskiej, składającej się z kilku czy nawet kilkunastu małych miejscowości, jest jeden centralny dom kultury lub / i biblioteka, które nie mają filii ani świetlic, więc mieszkańcy i mieszkanki obszarów peryferyjnych do nich nie docierają;
- samorzady w małych miejscowościach zwykle nie są w stanie wygospodarować większych budżetów na kulturę, same instytucje – zwiększyć swoich przychodów, a finansowanie zewnętrzne, „projektowe”, nie tylko jest niepewne, ale wymaga również zatrudniania osób, które potrafią je pozyskać, zrealizować projekt i go rozliczyć;
- niedostateczna obsada kadrowa prowadzi do wielozadaniowości pracowników, co przekłada się na ich coraz większe zmęczenie, wypalenie i niechęć do podejmowania jakichkolwiek nowych działań.

Czy to już wszystko, co możemy rozpatrywać w kontekście barier w uczestnictwie oraz barier we wdrażaniu i realizacji dostępności w małych miejscowościach? Oczywiście, że nie! Powyższe kwestie, jak podają różne raporty i opracowania³, są wspólne dla wielu podmiotów. Każda instytucja ma jednak swoje własne uwarunkowania, które może dodać do tej listy. Pamiętać należy również o tym, że część opisanych problemów jest bliska małym instytucjom kultury znajdującym się w brzegowych dzielnicach dużych miast – wciąż bowiem istnieje tendencja organizatorów do dbania przede wszystkim o duże i reprezentatywne podmioty usytuowane w centrum oraz pomijania tych małych, co w dłuższej perspektywie czasowej często prowadzi do ich likwidacji.

Choć wszystkie powyższe kwestie należy mieć na uwadze, rozważając możliwości wdrażania dostępności w kulturze w małych miejscowościach, to jednak warto skupić się przede wszystkim na potencjałach i szansach tkwiących właśnie w niewielkich społecznościach, bo jest ich całkiem sporo. Kiedy uświadomimy sobie, co już mamy, z jakich zasobów możemy korzystać, jakie są wokół nas pozytywy, co może być naszym powodem do dumy, to pojawia się dodatkowa motywacja, energia i poczucie sensu w tym, nad czym pracujemy – a przecież o to właśnie nam chodzi!

Zasoby w małych miejscowościach:

- społeczność – mieszkańcy i mieszkańcy małych miejscowości są dużo lepiej zintegrowani, znają się, często łączy ich różny stopień pokrewieństwa. Zwłaszcza w środowiskach wiejskich mówi się o tym, że „tu się wszyscy znają”, co pozwala relatywnie szybko uzyskać wiedzę i dotrzeć do różnych członków społeczności, również do osób z różnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami. Warto też zwrócić uwagę na to, że chętniej współpracuje się i trudniej odmawia tym, których znamy, co w małych społecznościach generuje częstszą współpracę grup, instytucji i osób;
- poczucie odpowiedzialności i tożsamości lokalnej – jest silniejsze w małych miejscowościach, głównie dlatego, że jeśli społeczność chce coś

³ Zob. Bibliografia.

zrobić, zachować lub mieć, to przeważnie sama musi o to zadbać: nie ma służb i pracowników instytucji publicznych, którymi można się wyręczyć lub obarczyć winą za braki, a co za tym idzie społeczność ta jest bardziej aktywna;

- oddolna aktywność społeczno-kulturalna – lokalne organizacje i grupy (zarówno formalne, jak i nieformalne), takie jak np. koła gospodyń wiejskich, ochotnicze straże pożarne, rady sołeckie, przyparafialne grupy pomocowe często wychodzą z własnymi pomysłami, chętnie współpracują przy realizacji różnych działań, bardzo szybko organizują się w przypadku potrzeby działań pomocowych. Są również naturalnym łącznikiem z resztą społeczności i mogą doskonale wesprzeć instytucje w mapowaniu lokalnych potrzeb i zasobów;
- łatwiejsze wychodzenie z wydarzeniami „w teren” – w małych miejscowościach często działa się na zasadzie współpracy, ograniczając tym samym do minimum ilość formalności, a przestrzeń na działania udostępniają również nieodpłatnie sami mieszkańcy. Często pozyskanie potrzebnych zgód czy akceptacja zgłoszeń trwa o wiele krócej niż w przypadku dużych miast, a wiele rzeczy da się załatwić niemal „od ręki”;
- młodzież w małych miejscowościach, mimo ograniczonej lokalnej oferty i trudności w transporcie, chętniej angażuje się w organizowanie wydarzeń kulturalnych, jeśli otrzyma wsparcie animatorów czy instruktoerek i nieco samodzielności w działaniu;
- często, nawet jeśli nie jest to nazwane wprost, w małych społecznościach dobrze działa model wolontariatu akcyjnego, gdzie na wezwanie „pomocze?”, prawie zawsze znajdują się osoby, które szczerze i z zaangażowaniem odpowiedzą „pomożemy!”;
- umiejętność maksymalnego wykorzystania posiadanych zasobów rzeczowych – małe podmioty kulturalne, z często bardzo skromnymi budżetami, do mistrzostwa doprowadziły umiejętność recyklingu, upcyklingu i powtórnych zastosowań tak wytworzonych produktów kultury, jak

i poszczególnych materiałów czy przedmiotów. Przekłada się to także na umiejętność nieszablonowego myślenia, sporą kreatywność i umiejętności podejmowania wyzwań przez zespół instytucji, co w kontekście myślenia o znalezieniu możliwych do zastosowania rozwiązań dostępnościowych jest bardzo cenne. I choć powodem tego są zwykle w pierwszej kolejności finanse, a dopiero w drugiej ekologia i zrównoważone wykorzystanie zasobów, to jednak takie umiejętności i praktyki są zdecydowanie warte podkreślenia;

- instytucje kultury działające w małych miejscowościach często nie mają w najbliższym otoczeniu konkurencji, więc nie muszą „walczyć” o swoich odbiorców i odbiorczynie.

Optymistyczne jest również to, że bez względu na wielkość miejscowości:

- w większości instytucji kultury pracują serdeczne, empatyczne i otwarte osoby z dużym poczuciem misji;
- rośnie świadomość społeczna oraz wiedza osób pracujących w kulturze o tym, czym jest dostępność i dlaczego warto ją wdrażać;
- istnieją naprawdę duże bazy (również bezpłatnej) wiedzy z zakresu dostępności – od publikacji książkowych do webinarów, seminariów i konferencji;
- istnieją i tworzą się kolejne sieci wsparcia dla osób zajmujących się dostępnością;
- rosną nakłady finansowe na dostępność – jednym z głównych priorytetów w programach finansowanych ze środków budżetu państwa, Unii Europejskiej, a nawet różnych fundacji jest właśnie poprawa stanu dostępności i zapewnienie jej w ramach działań projektowych pod rygorem braku otrzymania dofinansowania, co z jednej strony „przymusza” nieprzekonanych, a z drugiej daje szansę na realizację założeń dostępnościowych

osobom zaangażowanym w ten temat, nawet jeśli budżet instytucji ledwo pozwala na utrzymanie obiektu i osób w nim zatrudnionych;

- sporo programów grantowych jest skierowanych właśnie do obszarów wiejskich i miejscowości do 20–50 tys. mieszkańców, co sprawia, że małe instytucje mogą pozyskiwać środki nie konkurując z wielkomiejskimi, potężnymi podmiotami, choć jednocześnie nie są wykluczone również z konkursów przeznaczonych dla ogółu instytucji, bez względu na ich wielkość i lokalizację.

Powyższa lista oczywiście nie ma charakteru zamkniętego, zwłaszcza że specyfika małych miejscowości różni się znacząco w zależności od regionu i odległości od dużych ośrodków miejskich. Mam jednak nadzieję, że jest ona budująca i pozwala spojrzeć na działalność w małej miejscowości z perspektywy zasobu, a nie braku.

DOSTĘPNOŚĆ, JAK TO ŁATWO POWIEDZIEĆ...

Zwykle, gdy zaczynamy zagłębiać się w arkana dostępności, to z każdym tykiem tej wiedzy czujemy się coraz bardziej przytłoczeni, bo dostępność to olbrzymi zakres działań i zagadnień. Wystarczy przeczytać ustawę o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami⁴, żeby zrobiło się nam zdecydowanie cieplej, a gdy przemyślimy, co powinniśmy mieć, a czego nie mamy, jest już całkiem gorąco. Potem zaczynamy szukać w internecie informacji i interpretacji, dobrych praktyk, wskazówek, opinii samorzeczniczek i samorzeczniaków... I odkrywamy, że jest cały szereg wzajemnie wykluczających się wskazań. Zwykle to jest ten moment, w którym mamy ochotę rzucić wszystko i wyjechać w Bieszczady. Skąd ja to wszystko znam? Z doświadczenia swojego i innych! Choć akurat ja miałam to szczęście, że zdecydowaną większość mojego życia zawodowego spędziłam w otoczeniu osób, które często tak jak ja – bardzo

⁴ Treść ustawy o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami można znaleźć na: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001411> (dostęp: 29.07.2025).

intuicyjnie – czuły, że kultura i życie społeczne powinny być dla wszystkich, bez wyjątków. Tak naprawdę zaczęłam działać na rzecz dostępności i inkluzywności, zanim jeszcze się dowiedziałam, że coś takiego istnieje i że się tak nazywa... Gdy zorientowałam się, że jakoś tę dostępność robię (mniej lub bardziej udolnie – przecież tak naprawdę niewiele o tym wiedziałam!), natychmiast postanowiłam dowiedzieć się **WSZYSTKIEGO** na ten temat. Zaczęłam czytać, zrobiło mi się najpierw ciepłej, potem gorąco... no i zacie już resztę tej historii. Też byłam przerażona i myślałam, że to się zdecydowanie nie uda. Nie u nas. Nie w tym zespole. Nie w tym budynku. Nie z tą publicznością. Nie w tej miejscowości. Nie z tymi pieniędzmi. Oj, dużo było tego „nie”. Tak naprawdę, to było wielkie, neonowe, mrugające i rażące prądem NIE przede wszystkim w mojej głowie. Po prostu nie wiedziałam, od czego zacząć, a wszystko, czego się dowiedziałam, bardzo mnie przytłoczyło. Brzmi znajomo?

Zastanówmy się zatem: **od czego zacząć?**

Gdybym te ładnych parę lat temu wiedziała, jak zacząć i że innymi ludźmi, wykraczającymi świadomie w zagadnienie dostępności targają podobne do moich emocje, na pewno poszłoby mi szybciej, łatwiej i mniej boleśnie... Jeśli, jako osoby zajmujące się dostępnością, jesteście na początku tej drogi lub po przeczytaniu **WSZYSTKIEGO** jedyne, czego pragniecie, to znaleźć wolną gawrę w Bieszczadach i zostać niedźwiedziem, to może moje wskazówki będą dla was pomocne. Jeśli natomiast próbujecie lub wdrażacie już dostępność, to może niektóre z pomysłów ułatwią wam dalsze działania. Warto w całym tym procesie mieć z tyłu głowy, że **dostępność to gra zespołowa i nie da się jej robić w pojedynkę.**

To, co chcę wam zaproponować, to bardzo miękka metoda wdrażania dostępności i zarządzania nią, która zdecydowanie ma większe szanse sprawdzić się w nielicznych zespołach i w mniejszych miejscowościach niż w dużych, sformalizowanych instytucjach o wielowarstwowej strukturze.

Proponuję, byśmy teraz pochylili i pochyliły się nad zasobami i wyzwaniem w waszej społeczności i instytucji. Pozwoli to nie tylko na analizę pod kątem dostępności, ale też na zmapowanie innych aspektów waszej działalności, a co

za tym idzie – na podejmowanie bardziej świadomych i efektywnych działań. Robiliście już takie zadanie? Nie szkodzi! Jeśli było to dawniej niż pół roku temu, to warto je powtórzyć. W tym czasie naprawdę wiele mogło się zmienić!

ZADANIE NA ROZGRZEWKĘ

W oparciu o powyższe opracowanie, jako osoby zajmujące się dostępnością w waszej instytucji, przygotujcie swoją listę potencjałów, zagrożeń oraz tego, co powinno zostać sprawdzone u was w instytucji oraz w społeczności, w której pracujecie. Nie musicie przygotowywać pełnej analizy SWAT.

Część I

Na początek proponuję samodzielne pochylenie się nad tymi zagadnieniami. Jak to zrobić? Weźcie kartkę z flipcharta, podzielcie ją na trzy części:

1. **Problemy, wyzwania, braki** – w tej części wypiszcie wszystko w zakresie „niedoborów”, co przychodzi wam do głowy i jest związane z waszymi stanowiskami / pełnionymi obowiązkami, instytucją oraz społecznością, w której pracujecie. Nie musicie robić hierarchii od rzeczy najważniejszych do tych najmniej istotnych. Zapiszcie nawet te elementy, które wydają wam się błahe czy mało ważne. Jeśli coś przyszło wam do głowy – oznacza to, że może być ważniejsze, niż z pozoru wygląda.
2. **Zasoby, potencjał, możliwości** – zróbcie to samo, co powyżej, jednak w odniesieniu do pozytywów w waszej pracy i społeczności.



3. **Czego nie wiemy, a warto się tego dowiedzieć?** – ile razy zdarzyło wam się zastanawiać nad jakimiś kwestiami w związku z waszą pracą? Być może brakowało wam danych, informacji, statystyk, nie sposób było znaleźć osoby do współpracy w konkretnym zakresie lub wiedzy na jakiś temat? Zapiszcie to, nawet jeśli chwilowo wydaje wam się to mało ważne. Wierzcie mi, takie kwestie lubią wracać!



Kiedy skończycie zadanie? Gdy wydaje wami się, że już wszystko zostało zapisane. Zachowajcie tę listę, a gdy coś się wam przypomni – śmiało dopisujcie.

Część II

Zaproście do wykonania części I wszystkich swoich kolegów i koleżanki z pracy, od osób dbających o porządek, po dyrekcję. Powiedzcie wszystkim, po co to robicie. Jeśli napotkacie pewne opory w rozmowach z dyrekcją, możecie zwrócić się do Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie po wsparcie, argumentację oraz rekomendacje. Dotyczy to szczególnie instytucji kultury w Małopolsce.

WERSJA I

Jeśli jesteście zgranym i życzliwym zespołem, zróbcie powyższy spis w ramach wspólnego spotkania. Jako koordynatorzy i koordynatorki dostępności bądźcie tymi osobami, które wszystko zapisują, ale niemal nic nie mówią. Swoje wcześniejsze refleksje dodajcie do listy dopiero wtedy, gdy grupa skończy pracować. Dajcie wszystkim znać, że jeśli coś jeszcze się im przypomni, to chętnie dopiszecie. Nie komentujcie cudzych wypowiedzi, zwłaszcza negatywnie, bo jeśli ktoś coś dostrzeżeł, to znaczy, że jest to dla niego / niej ważne!

WERSJA II

Jeśli w Waszym zespole panuje ciężka atmosfera, trudno wam się nieco bardziej otworzyć lub macie osoby, które dużo mogłyby powiedzieć, ale z jakiegoś powodu milczą, poproście, by każdy wykonał ćwiczenie indywidualnie. Może być na kartce, może być mailowo, może też być w podgrupach. Jeśli macie w zespole osoby, które stawiają opór absolutny, nie zmuszajcie ich do współpracy – jest szansa, że jeśli z czasem zobaczą, że temat jest ważny dla waszej instytucji, a pracownicy i pracowniczki zaangażowani, to sami się przyłączą do działania. Wyznaczcie termin, do którego zbieracie informacje.

Część III

Co dalej? Gdy już macie wszystkie informacje, spróbujcie je pogrupować i uporządkować. W ramach każdego z trzech zagadnień wyodrębnijcie dane, które dotyczą bezpośrednio lub pośrednio dostępności, które dotyczą infrastruktury, waszych działań, spraw pracowniczych, społeczności... Sami decydujecie o tym, ile stworzyć podgrup, nie warto jednak dzielić odpowiedzi na więcej niż sześć-siedem, bo trudno będzie to potem wykorzystać. Gdy wasz spis będzie gotowy przedstawcie / przekażcie go wszystkim osobom w zespole – również tym, które z jakiegoś powodu nie brały udziału w zadaniu.

Dzięki wykonaniu tego zadania, będziecie mieli swoistą mapę, która wesprze was w podejmowaniu decyzji i działań, nie tylko na rzecz dostępności i społeczności. Przy okazji dowiedziecie się też, co jest ważne dla was jako zespołu, gdzie ustawić priorytety np. podczas wnioskowania do programów grantowych, gdzie widzicie potencjał, a gdzie wyzwanie. Do wyników tego ćwiczenia powrócimy jeszcze w dalszej części publikacji.

WDRAŻANIE I KOORDYNOWANIE DOSTĘPNOŚCI W NIEWIELKICH INSTYTUCJACH I ZESPOŁACH

1. Najpierw wy, osoby koordynujące dostępność!

Dlaczego zaczynamy właśnie od was? Bo jeśli macie być motorem napędowym dostępności w waszych instytucjach, musicie mieć siłę, wiedzę i być świadomi własnych możliwości, motywacji i ograniczeń. Niewiele da się zdziałać na skraju wypalenia zawodowego, depresji czy w stanie przewlekłego stresu, a niestety to bardzo częste zjawiska wśród osób pracujących w kulturze⁵.

Sytuacja w waszym zespole może być bardzo różna – od pełnego zrozumienia i wielkiej chęci zaangażowania się w dostępność większości, czy nawet wszystkich pracowniczek i pracowników, po okoliczności, w których osoba odpowiedzialna za dostępność jest jedyną, która upatruje w tych działaniach sens i wartość. Zanim zaczniecie „przekonywać” do dostępności zespół lub jego część, negocjować z dyrekcją czy organizatorem środki na wszystko, co przecież musi być – bo ustawa – i nachodzić lokalne instytucje, podmioty i organizacje w poszukiwaniu potencjalnych odbiorców dostępnych działań, dajcie sobie... czas.

Zróbcie kawę, znajdźcie miejsce, w którym nikt nie będzie wam przeszkadzał i zastanówcie się, czym jest dla was dostępność? Jak wy ją definiujecie? Odłóżcie na bok teoretyczną wiedzę, którą właśnie udało wam się osiągnąć, definicje i manifesty. Skupcie się na tym, co myślicie i czujecie na ten temat. Dlaczego warto to zrobić? Bo **to, jak rozumiemy znaczenie różnych słów i pojęć, wpływa na nasze postrzeganie świata** i wyobrażenie o wszystkich towarzyszących danemu zagadnieniu zjawiskach. Trudno przekonać nieprzekonanych do czegoś, czego sami do końca nie rozumiemy, w co być może nie do końca wierzymy, co jest dla nas sztuczne, co z nami nie rezonuje.

5 Bardzo polecam raport Rafała Lisa *Co Ci powie o kulturze koordynatorka dostępności?*, dostępna na stronie: <https://epale.ec.europa.eu/pl/resource-centre/content/raport-co-ci-powie-o-kulturze-koordynatorka-dostepnosci> (dostęp: 3.09.2025).

Dla mnie **dostępność to sposób i klucz do budowania prawdziwych relacji** z naszymi obecnymi i potencjalnymi odbiorcami, widzami. Gdy pracowałam w domu kultury, to mówiłyśmy o „domownikach”, bo bardzo nam zależało, aby osoby, które do nas przychodzą, czuły się jak w prawdziwym domu: bezpieczne, chciane, mogące być sobą. Są natomiast instytucje kultury, w których wciąż słychać jeszcze słowo „klient”, lub – o zgrozo – „petent”! Myślę, że różnica pomiędzy indywidualnym i społecznym znaczeniem słowa „domownik” a „petent”, różnica pomiędzy ich wydźwiękiem i swoistą energią, wręcz poraża. I to jest ten moment, w którym zapytam: kto przychodzi do waszej instytucji?

Ta moja definicja stała się bardzo pomocna, bo pozwoliła mi obrócić perspektywę opartą na współtętnieniu, współdziałaniu, empatii i prawdziwej sympatii do ludzi. Ja akurat bardzo lubię ludzi, więc w każdej mojej pracy liczą się dla mnie przede wszystkim relacje i uważność na drugiego człowieka, odkrywanie go.

Nagle okazało się więc, że dla mnie dostępność to nie tylko zrobienie podjazdu, montaż pętli indukcyjnej czy przymocowanie tablicy informacyjnej o tym, co my tu mamy i którędy do sekretariatu. To nie opracowanie stosu dokumentów – to przygotowanie się do ugoszczenia innych, tak jak przygotowuję się do przyjęcia dla przyjaciół w domu. Wiem, że Kasia nie lubi oliwek, Magdzie wciąż zimno i na pewno będzie potrzebować koca, a Jarek musi co jakiś czas wyjść na balkon odetchnąć od imprezy, bo czasem nawet najbliżsi to dla niego za dużo. Co więc mogę zrobić, żeby tak ugoszczeni czuli się nasi odbiorcy, widzowie czy domownicy? Do tego, co można zrobić i jak się dowiedzieć, czego potrzebują nasi goście, jeszcze wrócimy, bo teraz jest czas na zadanie sobie kolejnych pytań o dostępność i to, co o niej myślimy.

Do czego wam najbliższej? W czym czujecie się najlepiej? Zastanówcie się nad tym, co sprawia wam radość w pracy, w czym czujecie się swobodnie, jakie macie **cenne dla siebie** (nie dla waszych pracodawców) doświadczenia? A co jest dla was najbardziej problematyczne, w czym czujecie się słabo i tego nie lubicie? Dla mnie na przykład największą radością i zawodowym powołaniem była i jest nadal praca z osobami w wieku senioralnym, natomiast najwięcej trudności od samego początku sprawia mi dostępność cyfrowa w zakresie stron internetowych, bo nie umiem zrozumieć wielu związanych z nią zagadnień,

począwszy od specjalistycznego słownictwa. I tak, przyznać się do tego, że się czegoś nie umie, nie wie i nie rozumie **to żaden wstyd**. To świadomość własnych możliwości i ograniczeń oraz tego, że w pewnych obszarach każdy z nas potrzebuje wsparcia, bo nie da się być ekspertem i ekspertką od wszystkiego.

No dobrze. Gdy już jesteście uzbrojeni w taką wiedzę o sobie samych, swoich zasobach i słabych ogniwach zawodowych, czas przejść do punktu drugiego, którym jest ZESPÓŁ.

2. Zespół

Zwykle, w małych instytucjach na wsiach czy w miasteczkach, zespół liczy od kilku do kilkunastu osób, uwzględniając w tym również pracowników gospodarczych i dyrekcję. Znam też przypadki, w których dom kultury czy biblioteka ma przydzielone 1 czy 1,5 etatu, co jest już sytuacją całkowicie ekstremalną, wymagającą indywidualnych rozwiązań. Zakładając jednak, że waszych instytucjach są (nawet małe) zespoły, warto podjąć poniższe kroki.

Krok 1

Zaproście swoje najbliższe zespoły, osobę czy osoby, z którymi dobrze wam się współpracuje, na wspólną kawę czy śniadanie, bo ważna jest tutaj dobra atmosfera. Poproście ją/ich o taką samą refleksję i zadanie sobie tych samych pytań, na które odpowiedzieliście wcześniej. Podyskutujcie o tym chwilę.

Wiem, że w wielu ośrodkach kultury czas na wspólne wypicie kawy czy jedzenie jest traktowany jak zbędny luksus, więc jeśli tak macie – zaszalejcie, bo to właśnie jest wam teraz potrzebne. Dlaczego zachęcam do spotkania w małym gronie? Bo dostępność na samym początku to niekoniecznie temat na oficjalne zebranie całego zespołu, tabelki, wykresy i sztuczny podział obowiązków. Początek to wy – osoby od dostępności, wasze przemyślenia i znalezienie sobie osoby lub osób sojusznicznych w zespole. Poczujecie się wtedy bezpieczniej i jest szansa, że faktycznie ktoś was na tej drodze wesprze.

Krok 2 a

Jeśli macie w pracy dobrą atmosferę, ludzie się lubią i są dla siebie życzliwi, zróbcie oficjalne spotkanie dla wszystkich osób pracujących w waszej instytucji. Powiedzcie, dlaczego zależy wam na dostępności, co o tym myślicie, dlaczego może to być ważne dla waszej placówki, co może wam to dać. Nie zaczynajcie od mówienia o ustawie. Z mojego doświadczenia wynika, że zwykle wtedy od razu pojawia się opór. Zapytajcie o zdanie resztę. Pozwólcie, żeby wybrzmiały wszystkie głosy za i przeciw, wszystkie obawy, sugestie, a także głosy, że przecież to nie ma sensu. Proces partycypacyjny jest ważny, bo tym samym zaczynacie włączać w ten temat wszystkich. Nikt nie może powiedzieć, że nic o tym nie słyszał i nie wie, że w waszym ośrodku kultury jest jakiś temat o dostępności. Spiszcie to wszystko tak, jak podczas burzy mózgów, a gdy już siądziecie do swoich komputerów, spróbujcie pogrupować odpowiedzi na te na plus, i na te na minus. One wszystkie są ważne, a ich autorzy i autorki poczują, że liczy się z ich zdaniem.

Krok 2 b

Jeśli sytuacja w waszym zespole pracowniczym jest napięta i wiecie, że wszelkie próby zrobienia takiego zebrania skończą się awanturą, a wy przez tydzień będziecie dochodzić potem do siebie, warto spróbować przekonać dyrekcję do tego, żeby zaprosić osobę z zewnątrz, na przykład z Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie, która poprowadzi dla was spotkanie lub warsztaty uwrażliwiające, aby wszyscy zrozumieli, po co ta dostępność i dlaczego należy się nią zajmować.

Sytuacją idealną jest, gdy przełożeni zgadzają się na ten pomysł, a wy możecie zaprosić ekspertkę bądź eksperta, którzy zajmują się właśnie tym tematem. Zwykle znajdziecie ich w stowarzyszeniach i fundacjach zajmujących się dostępnością, ale też wśród praktykujących koordynatorek i koordynatorów. Jeśli opcja płatna odpada, spróbujcie poprosić te podmioty o bezpłatne wsparcie, a jeśli to się nie uda, to poproście o pomoc np. koordynatora dostępności z urzędu, starostwa powiatowego, regionalnego instytutu kultury czy innej lokalnej instytucji kultury. Zanim to zrobicie – sprawdźcie, czy w tych miejscach

dzienie się dobrze w zakresie dostępności. Rozumiem, że możecie mieć obawy i opory przed proszeniem o bezpłatną pomoc. W takiej sytuacji możesz poprosić dyrekcję o zgodę na wydanie bezpłatnych voucherów na wydarzenia w waszej instytucji lub po prostu zaoferować swoją pomoc, leżącą w zakresie waszych kompetencji, gdy tylko ta druga strona jej będzie potrzebowała. Osoby zajmujące się dostępnością zwykle chętnie wspierają w tym innych, budując przy okazji sieć wzajemnych kontaktów, ekspertów i życzliwości.

Krok 3

Uwrażliwianie – to słowo-klucz. Warto zaprosić na spotkanie czy warsztaty uwrażliwiające osoby eksperckie i / lub samorzecznicze, które pokażą zespołowi inną perspektywę, wytłumaczą, z którymi trudno będzie dyskutować i podważać ich zdanie. Warsztaty uwrażliwiające to ważna część całego procesu. No właśnie. **Uwrażliwianie to proces, tak jak cała dostępność**, warto więc rozmawiać o tym w kuluarach, opowiadać o swoich doświadczeniach czy obserwacjach, dzielić się tym, co nas wzruszyło czy zmartwiło. Często, aby zrozumieć, po co właściwie wprowadzać dostępność, ludzie potrzebują się najpierw wczuć w sytuację innych osób, znaleźć punkty odniesienia we własnym życiu. Dostępność wiąże się z wrażliwością, a wrażliwość – z emocjami. Tego nie da się zrobić „na zimno”, choć znam osoby, które tak właśnie uważają.

Każdy z nas ma jakąś historię sprawiającą, że stajemy się osobami lub opiekunami osób mających indywidualne potrzeby, które sprawiają, że sami dostrzegamy konieczność wprowadzenia różnych usprawnień czy udogodnień. To są właśnie te momenty, do których z taktem, wrażliwością i delikatnością można się odwołać podczas uwrażliwiania zespołu. Podkreślę tutaj, że chodzi mi o wszystkie osoby zatrudnione w instytucji – nie wybieramy, komu może przydać się wiedza o dostępności bardziej, a komu mniej. Ona potrzebna jest na równi wszystkim. Do czego możecie się odwołać w takich rozmowach? Ile osób, tyle przykładów:

- *Złamana noga? – Co sprawiało ci największą trudność, gdy trzeba było iść na przykład do lekarza albo coś załatwić? [...] A u nas w domu kultury też takie wysokie progi...*

- Spacer czy inne wyjście z dzieckiem w wózku? – *Jak sobie poradziłaś(-eś) z pokonaniem krawężników, przewężeń, brakiem windy, brakiem osób, które pomogłyby np. wnieść wózek? [...] Hmm, może warto zrobić wrzutnię książek na parterze, żeby osoby z wózkami nie musiały się męczyć z wchodzeniem do nas na górę?*
- Dziadek z chorobą demencyjną? – *Co daje mu radość, wspiera jego funkcjonowanie, jak spędzacie razem czas? [...] A myślisz, że w naszej instytucji mogłoby się znaleźć dla Was coś ciekawego?*
- Dziecko w spektrum autyzmu? – *Gdzie czujecie się najlepiej? Z czego najtrudniej wam skorzystać? [...] Myślisz, że gdybyśmy zrobili u nas taki pokój wyciszenia, to inne osoby z dziećmi w spektrum chętniej by do nas przychodziły?*
- Wizyta u okulisty i oczy zakropione atropiną? – *Jak sobie poradziłaś(-eś) z powrotem do domu i nadwrażliwością na światło? [...] Jak myślisz, czy osoby z problemami ze wzrokiem poradziłyby sobie w naszej przestrzeni?*

Po takich rozmowach nagle okazuje się, że wasi koledzy i koleżanki z pracy mają mnóstwo doświadczeń z (nie)dostępnością z własnego życia, tylko nigdy tak o tym nie myśleli. Dzięki temu, że w trakcie rozmowy nawiązujecie do realiów w waszej instytucji, wskazujecie na to, że dostępność to całkiem „życiowa” sprawa, a nie zbytek czy fanaberia.

Warto też, aby w ramach spotkania, warsztatów czy nawet na zebraniu pracowniczym przetestować i doświadczyć kilku rzeczy. Ja zwykle robię poniższe działania na warsztatach uwrażliwiających i wprowadzających do tematyki dostępności. Pomysły te można zastosować bez pomocy zewnętrznych ekspertów(-ek), jednak – zanim je wdrożycie w życie – zapytajcie osobę samorzeczniczą lub sprawdźcie w internecie jak to się poprawnie robi i przetestujcie proponowane ćwiczenia na kimś bliskim, abyście w trakcie zajęć w waszej instytucji wiedzieli, co i jak należy robić.

W ramach uwrażliwiania na różne potrzeby możecie wykonać:

- jazdę na wózku – z różnych miejsc czy nawet od osób prywatnych można bezpłatnie wypożyczyć wózek⁶, aby następnie zaprosić zespół do wspólnego pokonania trasy np. od parkingu do biura czy sekretariatu w waszej instytucji. Każdy po kilka metrów, ale bez pomocy innych – możecie się asekurować, ale nie pomagajcie sobie. Warto „zahaczyć” o toaletę dla osób z niepełnosprawnościami, spróbujcie zapalić światła w sali czy w korytarzu, kupić bilet na wydarzenie, otwórzcie samodzielnie (siedząc na wózku) drzwi, skorzystajcie z windy... I jak? Porozmawiajcie razem, co było łatwe, a co trudne, a może były przeszkody nie do pokonania? Czy jazda na wózku może być męcząca? Czy czuliście się bezpiecznie? Czy coś po drodze fizycznie wam przeszkadzało, zagradzało przejście? Czy te wyzwania mogą też dotyczyć osób z wózkami dziecięcymi?



- prowadzenie osoby niewidomej – podzielcie się na pary. Odtwórz filmik albo pokaż, jak należy prowadzić osobę z niepełnosprawnością wzroku. Następnie jedna osoba zawiązuje oczy, druga prowadzi ją w wyznaczone miejsce, ale nie mówi dokąd. Na końcu trasy pytamy osoby z zawiązanymi oczami, gdzie doszliśmy? A potem zmiana. Porozmawiajcie wspólnie o tym, jak się czuliście w tym zadaniu, co było trudne, co was stresowało, co można poprawić, żeby osoby z ograniczeniami w zakresie widzenia chętniej korzystały z waszej oferty?



⁶ Wózki często są na stanie w ośrodkach zdrowia, urzędach, w organizacjach wspierających osoby z niepełnosprawnościami, WTZ-ach, Caritasie, a nawet w kościołach. Istnieją również komercyjne wypożyczalnie sprzętów wspomagających i rehabilitacyjnych. Wypożyczając wózek zadbaj o to, aby miał podnóżki!

- zadanie na koncentrację – tu znów dobieracie się w pary, jedna osoba odlicza od 100 w dół, na głos, druga w każdy możliwy werbalny i niewerbalny sposób próbuje ją zdekoncentrować. Oczywiście, nie można liczącego dotykać, szarpać, obrażać, wpływać na jego dobrostan psychiczny. I jak było? Omówcie to w zespole, zastanówcie się, jak możecie ułatwić kontakt z wami np. osobom z niepełnosprawnością intelektualną, neuro różnorodnymi czy z problemami z pamięcią? Co by wam pomogło w sytuacji, w której byliście?



- aktywne słuchanie – kupcie lub pożyczcie słuchawki wygłuszające lub stopery do uszu – mogą być nawet najzwyklejsze, budowlane, w których normalnie kosicie trawnik. Dobierzcie się w pary. Jedna osoba ubiera słuchawki / stopery, druga opowiada jej jakąkolwiek historię, a przy tym się kręci, obraca, mówi ciszej, głośniej, wolniej, szybciej, do tego szeleści, pije wodę, zjada ciasteczko... I tak przez 5 minut. Potem osoba w słuchawkach zdejmuje je i proście o streszczenia historii. Co z tego wynikło? Co można było zrobić, żeby osoba gorzej słyszająca zrozumiała, o czym do niej mówimy? Co zapewniłoby jej komfort?



Podkreślam, że bardzo ważnym elementem wszystkich tych ćwiczeń jest porozmawianie o tym, co czuliście, myśleliście i co możecie zrobić, aby osobom z podobnymi wyzwaniami umożliwić lub ułatwić korzystanie z waszej instytucji i wydarzeń? Po tym etapie uwrażliwiania, często bardzo emocjonalnym, zwykle większa część zespołu widzi sens i potrzebę działania w trybie bardziej dostępnym. Przez etap uwrażliwiania powinien przejść każdy zespół.

Krok 4

Moc kompetencji. Pamiętajcie ten moment, w którym zastanawialiście się nad swoimi kompetencjami, tym co umiecie, co lubicie, co przychodzi wam naturalnie, a co sprawia trudność? Czas, aby w tej kwestii wypowiedziała się każda osoba. Możecie też przygotować krótką ankietę, w której każdy napisze, do czego mu najbliższej, z jaką grupą osób ma łatwość w kontakcie, a z jaką trudność, co mógłby robić w swoich obowiązkach inaczej, aby jego działania w pracy były bardziej dostępne? W zależności od otwartości was wszystkich, możecie zrobić to grupowo, a możesz rozesłać też ankietę internetową czy rozdać drukowaną. Chodzi o to, żeby się dowiedzieć, jak podzielić dostępnościowe zadania. Im bliżej waszych naturalnych kompetencji, zainteresowań, rzeczy, które lubicie i które są spójne z waszymi stanowiskami, tym łatwiej będzie wam wdrażać i realizować dostępność.

Teraz jesteście gotowi (choć być może się tak nie czujecie) do wdrażania dostępności.

3. Powiedz: Sprawdzam!

Trudno jest wprowadzać jakiegokolwiek zmiany, nowości, założenia, procedury czy działania, jeśli nie ma się wiedzy na temat stanu zastanego, tego, co jest (i czego nie ma!) tu i teraz. Zadanie, które zaproponowałam jako pierwsze w tej publikacji, pozwoliło na częściowe zmapowanie zasobów, potencjałów, niedostatków i obszarów, w których brakuje nam wiedzy. To proste narzędzie pozwoliło na pierwsze przyjrzenie się temu wszystkiemu z perspektywy zespołu instytucji, ale też zobrazowało, gdzie skierowane jest myślenie i koncentracja pracownic i pracowników. Taka wiedza jest dobrym wstępem do refleksji nad kierunkiem podejmowanych działań i obraniem właściwej perspektywy, nie jest jednak wystarczająca do tego, by móc w przemyślany sposób wdrażać dostępność (i nie tylko dostępność!) w instytucji. Czas więc na szersze mapowanie przy wykorzystaniu różnych, mniej i bardziej ustandaryzowanych metod.

Krok 1. Audyt i autoaudyt

Warto poddać analizie i ocenie dostępność budynku, w którym działa wasza instytucja, a także waszej strony internetowej, social mediów, działań, sposobów komunikacji i przekazywania informacji. Oczywiście, najlepiej by było, gdyby audyty wykonali profesjonalni audytorzy i audytorki, jednak jeśli wasza instytucja nie może pozwolić sobie na to ze względów finansowych, to możecie wykonać tzw. autoaudyt, a także zaprosić do współpracy przedstawicieli(-ki) lokalnej społeczności.

W internecie można znaleźć mnóstwo dokumentów, standardów i list sprawdzających, czy wasza instytucja jest dostępna. Niektóre z dokumentów są dłuższe, niektóre bardzo krótkie, ja jednak polecam zerknąć na obszerniejsze opracowania. Dlaczego? Bo każda instytucja jest inna, a wielość pytań sprawi, że być może zwrócić uwagę na więcej rzeczy, niż przy krótkiej liście. Oczywiście, odpowiadacie na pytania / analizujecie kwestie, które dotyczą stricte waszej sytuacji, więc nie wszystkie pytania z gotowych narzędzi będą przystawały do waszej rzeczywistości. Zachęcam, aby autoaudyt wykonać choć we dwie-trzy osoby, bo każdy dostrzeże coś innego, poza tym – warto angażować do współpracy zespół na każdym etapie wdrażania dostępności.

Do samodzielnego, ale najlepiej zespołowego audytu, możecie oprzeć się na:

- Karcie dostępności obiektów zgodnej z zasadami projektowania uniwersalnego (dotyczy obiektów istniejących lub projektowanych), przygotowanej przez Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi⁷;
- Standardach zapewnienia dostępności – olbrzymim lecz bardzo czytelnym zbiorze danych, kart do analiz i opisów o wszystkich rodzajach dostępności, opracowanym i aktualizowanym przez Miasto Stołeczne Warszawa⁸;

⁷ Tu pobierzesz kartę: <https://rcpslodz.pl/content/artykuly/files/2021-12-31-karta-dostepnosc-obiektow.pdf> (dostęp: 29.07.2025).

⁸ Pełne opracowanie możesz przeczytać na: <https://wsparcie.um.warszawa.pl/standardy-zapewnienia-dostepnosc> (dostęp: 29.07.2025).

- Wytycznych przygotowanych przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie w ramach programu *Małopolska. Kultura Wrażliwa* – krótkie, ale za to konkretne i czytelne⁹.

Kolejnym etapem analizy powinno być zaproszenie osób samorzeczniczych (z różnymi niepełnosprawnościami, seniorów, opiekunów z maluchami w wózkach itp.), mieszkających w waszej okolicy, korzystających z waszej oferty o przyjrzenie się waszej przestrzeni, zawartości strony internetowej czy social mediów, działań, przejrzystości komunikatów i informacji. Zapytajcie, co należałoby zmienić czy poprawić, a co dobrze się sprawdza. Takie wskazówki są bardzo cenne, bo wiążą się z rzeczywistymi potrzebami waszych odbiorców, widzów, domowników. Zadając takie pytania, będziecie musieli zmierzyć się z poczuciem bycia ocenianym czy krytykowanym. Pamiętajcie jednak, że nie jesteście atakowani, nie tłumaczcie się i nie stawajcie w obronie waszej instytucji – przecież pytacie o potrzeby i wskazówki właśnie dlatego, żeby wdrażać dostępność i ulepszać to, co już macie!

Zestawcie teraz wszystkie uzyskane dane. Pogrupujcie je na to, co macie i co się dobrze sprawdza – to jest wasz obecny zakres dostępności architektonicznej, komunikacyjno-informacyjnej i cyfrowej, oraz na to, czego nie macie lub wymaga poprawy. Wszystko to przyda wam się do aktualizacji czy przygotowania Deklaracji dostępności oraz Planu działania na rzecz poprawy zapewniania dostępności.

Krok 2. Kto tworzy waszą społeczność?

Choć zgodnie z przewidywaniami ustawy, instytucja kultury powinna być dostępna pod każdym możliwym kątem lub powinna mieć tę dostępność szybko i skutecznie zapewnić, to jednak w praktyce trzeba od czegoś zacząć, bo po prostu nie da się zrobić od razu wszystkiego dla wszystkich. Warto się zastanowić, kto tworzy waszą społeczność miasta, gminy czy wsi i jakie te osoby mają potrzeby. Tu z pomocą przyjdą małe badania.

⁹ Wytyczne powstałe w ramach programu *Małopolska. Kultura Wrażliwa* możesz zobaczyć na: <https://kulturawrazliwa.pl/wytyczne/> (dostęp: 13.10.2025).

Na dobry początek, spiszcie wszystkie instytucje i organizacje pozarządowe z waszego miasta czy gminy, np.: grupy pomocowe działające przy parafiach, parafie, koła gospodyń wiejskich / miejskich, ochotnicze straże pożarne, lokalne grupy działania, urzędy (gminy, miasta, starostwo), rady sołeckie, sołtysów, rady osiedli, świetlice środowiskowe, ośrodki pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie, szkoły, przedszkola, kluby seniora, ośrodki sportu i rekreacji, inne instytucje kultury. Zaplanujcie termin (a najlepiej dwa albo trzy, o różnych godzinach, bo zawsze komuś nie będzie pasowało) i zaprosicie przedstawicieli(-ki) tych podmiotów na kawę do waszej instytucji z prośbą, aby oni z kolei pomogli wam zmapować mieszkanki i mieszkańców z indywidualnymi potrzebami, ale też by podzielili się swoimi spostrzeżeniami o potrzebach społeczno-kulturalnych lokalnej społeczności.

Zapytajcie zebranych o osoby z różnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami. Być może w gminie są osoby G/głuche i słabosłyszące, ale nie ma osób niewidomych? Może z racji specyfiki wykonywanych zawodów spora część starszej społeczności cierpi na duże ograniczenia w poruszaniu się lub ma ubytki słuchu? Może w lokalnej szkole jest klasa integracyjna z neuroróżnorodnymi dziećmi? Warto sprawdzić, kto faktycznie może stać się w krótkim czasie waszym odbiorcą i w tym obszarze zacząć wprowadzać potrzebne rozwiązania. Im bardziej szczegółowo zmapujecie społeczność, tym większa szansa, że nie wypalicie się we wdrażaniu rozwiązań dla grupy, której u was nie ma. Oczywiście, istnieje możliwość, że w małej wsi nic was nie zaskoczy, ale już w kilku czy kilkunastotysięcznej gminie okaże się, że mieszkają w niej ludzie, o których nie mieliście pojęcia. Często osoby starsze, z problemami w poruszaniu się czy w złej kondycji psychicznej rzadko wychodzą z domu, a dzieci i młodzież oraz osoby dorosłe z niepełnosprawnościami są dowożone do specjalistycznych szkół czy ośrodków dziennego pobytu w większych miejscowościach. Te osoby często są niewidoczne dla społeczności.

Zadbajcie o to, żeby takie spotkanie trwało nie dłużej niż godzinę, ostatecznie półtorej, i żeby przebiegało w serdecznej atmosferze. Notujcie, a najlepiej nagrywajcie merytoryczną część spotkania, by nic wam nie uciekło. Pamiętajcie, że poza uzyskaniem konkretnej wiedzy na zadane pytania, macie szansę nawiązać dłuższą współpracę, ale też zakomunikować lokalnym instytucjom

i organizacjom, a przez to całej społeczności, że dostępność jest dla was ważna i że odpowiedzialnie podchodzicie do tego tematu.

Krok 3. Analiza zebranych danych

Samo zebranie danych nie wystarczy. Teraz należy je pogrupować i zastanowić się, co w związku z tym wszystkim, czego się dowiedzieliście, powinno być priorytetem w waszych działaniach, ale też do których działań wam najbliższej jako zespołowi i które najłatwiej wprowadzić. To właśnie na przecięciu tych trzech odpowiedzi znajdziecie punkt, od którego należy zacząć. To jest ten moment, w którym przydadzą się wam notatki z poprzednich ćwiczeń!

4. No to działamy!

Znaleźliście punkt lub kilka punktów przecięcia? To świetnie! Teraz należy poświęcić czas na przygotowanie lub zaktualizowanie Deklaracji dostępności i Planu działania na rzecz poprawy zapewniania dostępności, a także przyjrzeć się regulaminom i dokumentom, które u was obowiązują. Jeśli zaplanujecie kolejno działania i wyznaczycie osoby za nie odpowiedzialne, łatwiej będzie wam je wdrażać. Z pomocą w przygotowaniu powyższych dokumentów, które zresztą zgodnie z prawem każda instytucja powinna mieć opracowane, znów mogą wam przyjść bezpłatne i proste narzędzia, jak przygotowana przez Fundację Wspierania Zrównoważonego Rozwoju strona¹⁰ z generatorami Deklaracji dostępności i Planu działania na rzecz poprawy zapewniania dostępności, walidatorem deklaracji dostępności, monitorem deklaracji dostępności i korektorem – narzędziem dostępnej rekrutacji.

Warto z nich skorzystać. Zaplanujcie, najlepiej wspólnie, kto z waszego zespołu może czym się zająć, podzielcie się obowiązkami. **To, że jesteście koordynatorem(-ką) dostępności nie oznacza, że teraz masz to wszystko zrobić samodzielnie.** Pamiętajcie ćwiczenie, w którym zastanawialiście się, do czego wam

¹⁰ Wszystkie narzędzia, a także wiele innych ciekawych informacji, znajdziesz na stronie:

<https://deklaracja-dostepnosci.info/> (dostęp: 29.07.2025).

najbliżej, a do czego najdalej w dostępności? Właśnie teraz należy wykorzystać jego wyniki. Oczywiście, że część rzeczy będziecie wdrażać osobiście, ale koordynowanie dostępności oznacza, że czuwacie nad tym, aby wdrażanie przebiegało zgodnie z planem i we właściwy sposób. Dobrze jest, gdy jako koordynatorzy zachęacie, wspieracie i korygujecie lub utwierdzacie innych w prawidłowości ich działań, bo ludzie często potrzebują wzmocnienia bojąc się, że robią coś źle, a to z kolei blokuje ich przed podejmowaniem kolejnych kroków. Pilnujcie też terminów i kamieni milowych, czyli kolejnych kroków, które sobie zaplanowaliście. Sprawdźcie, czy na stronie internetowej i w dokumentach jest podany do was (lub innej osoby odpowiedzialnej za koordynację dostępności) kontakt, a także wasze imię i nazwisko, aby odbiorcy wiedzieli, z kim powinni się kontaktować w kwestiach dostępności.

Jako zespół pamiętajcie, że najlepiej w działaniu sprawdza się metoda małych kroków, a nie wielkich wizji. Te małe kroki sprawią również, że będziecie widzieli ubywające z listy, zrealizowane punkty, a niewiele rzeczy działa tak zachęcająco, jak widoczne rezultaty.

Jeśli macie na to miejsce, możecie zrobić (dla waszego zespołu, nie dla osób z zewnątrz) tablicę o dostępności. Powieście na niej listę rzeczy do zrobienia, ale też pomysły, inspiracje, ciekawe rozwiązania, swoje złote myśli i przemyślenia, informacje o ciekawych szkoleniach czy webinarach. Słowem – wszystko, co może was jakkolwiek wesprzeć i zainspirować w procesie wdrażania dostępności i wypracowywania swoich standardów działania.

W diagnozie, planowaniu i podejmowaniu adekwatnych do potrzeb społeczności działań zdecydowanie może was wesprzeć Model Dostępnej Kultury¹¹. To nowatorskie podejście do wdrażania dostępności w instytucjach kultury, opracowane w ramach projektu „Kultura bez barier”. Jest to koncepcja, która uwzględnia wnioski płynące z testowania jej w praktyce przez wiele instytucji kultury w całym kraju.

¹¹ Model możesz bezpłatnie pobrać tutaj: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/publikacje/-wypracowane-w-ramach-projektow-ue/model-dostepnej-kultury-publicacja/> (dostęp: 29.07.2025).

Model Dostępnej Kultury polega na wykorzystaniu trzech kluczowych koncepcji:

1. obszary dostępności: to pojęcie, które rozszerza rozumienie barier poza niepełnosprawności, koncentrując się na tym, co może stać się przeszkodą dla różnych osób w codziennych sytuacjach. Nie wymaga wyliczania grup niepełnosprawności, lecz analizy barier w odniesieniu do zmysłów i mobilności. Obszary obejmują: widzenie, słyszenie, poruszanie się, rozumienie i czucie;
2. podróż odbiorcy: model analizuje cały łańcuch zdarzeń, na które składa się korzystanie z oferty kulturalnej, identyfikując bariery na każdym etapie. Chodzi o holistyczne spojrzenie na doświadczenie użytkownika. Etapy tej podróży to: pozyskanie informacji o ofercie instytucji kultury, droga do tej instytucji, korzystanie z oferty, ewaluacja wydarzenia i powrót do domu;
3. kroki wdrażania dostępności: model przedstawia systematyczne kroki, które instytucje kultury mogą podjąć, aby likwidować bariery. Zakłada, że wdrażanie dostępności to cierpliwa praca z udziałem całego zespołu, która może być realizowana krok po kroku.

Koncepcje te są w mojej ocenie bardzo adekwatne do tego, jak działają instytucje kultury. To wartościowe kompendium wiedzy o tym, jak planować i realizować wydarzenia, aby różni odbiorczynie i odbiorcy mogli z nich korzystać. Warto przyjrzeć się tej perspektywie i rozważyć wprowadzenie jej w mniejszym bądź większym zakresie w waszym miejscu pracy. Dodatkowym wsparciem we wdrażaniu modelu są bezpłatne webinary o jego praktycznym zastosowaniu, organizowane przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie w ramach programu *Małopolska. Kultura Wrażliwa*¹², a także szereg rozwiązań wypracowanych i proponowanych w ramach projektu Narodowego Centrum Kultury realizowanego przy współpracy z PFRON *Projektowanie uniwersalnej kultury – dostępność w instytucjach kultury*, o którym więcej możecie się dowiedzieć ze strony NCK¹³.

¹² <https://mik.krakow.pl/szkolenia/?tag=webinar/> (dostęp: 13.10.2025).

¹³ <https://nck.pl/szkolenia-i-rozwoj/projektowanie-uniwersalnej-kultury> (dostęp: 29.07.2025).

Ewaluacja

Mam wrażenie, że jest to najczęściej pomijana w instytucjach część działania, być może dlatego, że jest oceniana jako nudna i żmudna, wymagająca skomplikowanych narzędzi i jeszcze dodatkowego zaangażowania w momencie, w którym jesteśmy już zmęczeni po danym wydarzeniu. Nic bardziej mylnego! W mojej karierze próbowałam badać publiczność na różne sposoby. I powiem wam: nie róbcie ankiet, choć czasem wydają się najłatwiejszym i najlepszym rozwiązaniem. Zamiast tego, po każdym wydarzeniu poświęćcie 15 minut na to, aby porozmawiać z uczestni(cz)kami. Nie musicie zadawać pytań wprost, bo ludzie bardzo się peszą i starają się udzielić jedynej poprawnej odpowiedzi. Raczej poplotkujcie, pośmiejcie się, rozmawiajcie o wrażeniach z wydarzenia, zapytajcie, czy ktoś byłby skłonny przyjść jeszcze raz, a jeśli nie, to w czym miałby ochotę wziąć udział?

Takie rozmowy w kularach, podczas wydawania płaszczy, sprzedawania kawy w kawiarence czy nawet w kolejce do łazienki są świetnym narzędziem ewaluacji. Nie jesteś typem osoby, która potrafi poprowadzić pogawędkę? Nie przejmuj się. Po prostu stań pomiędzy ludźmi i słuchaj tego, co mówią. Nie nagrywaj, nie notuj – po prostu słuchaj, bo to da ci obraz faktycznych wrażeń i wskazań do podejmowania i ulepszania kolejnych działań. Poproście kolegów i koleżanki obsługujących wydarzenie, aby zrobili dokładnie to samo – rozmawiali lub chociaż słuchali o wrażeniach z tego, co się właśnie odbyło. O zebranych przez siebie informacjach możecie porozmawiać przy śniadaniu, parzeniu kawy, planowaniu dalszych działań, na zebraniu. Jeśli coś wydaje się wam szczególnie istotne – zapiszcie to sobie, aby nie umknęło.

5. Kilka słów o finansach

Wiem, że spora część z was, osób czytających niniejszą publikację, na bieżąco zastanawia się, skąd wziąć na to wszystko pieniądze? A gdy zrobicie już wszystkie analizy i listy potrzeb, to okaże się, że tych środków często jest potrzebnych naprawdę sporo. W różnych artykułach i w materiałach szkoleniowych znajdziecie informację, że instytucja powinna wydzielić środki na dostępność,

a koordynator(ka) dostępności – mieć do nich dostęp. Jednak w życiu małych instytucji z jeszcze mniejszymi środkami, często wystarczającymi ledwie na pokrycie kosztów utrzymania obiektu i pracowników, wydzielenie dodatkowego budżetu wydaje się być całkowicie niemożliwą do wykonania misją. I co wtedy?

1. Kreatywność – pewnie pamiętacie, że to jedna z największych zalet osób pracujących w kulturze? Jest sporo rzeczy, które możecie wykonać własnoręcznie czy własnymi zasobami, przez przearanżowanie przestrzeni na bardziej przyjazną i z mniejszą ilością barier, poprzez kontrastowe oznaczenie szyb i schodów taśmami, wkręcenie mocniejszych czy słabszych żarówek do lamp, aż po przygotowanie i wydrukowanie nowych oznaczeń przestrzeni na zwyczajnej drukarce czy tyflopomocy na papierze puchnącym. Ciekawym rozwiązaniem jest na przykład przygotowywanie pomocy dotykowych w ramach warsztatów z waszą społecznością, wspólne robienie audiodeskrypcji czy tekstów w prostym języku. Sporo inspiracji znajdziecie w internecie!
2. Sponsorzy – dobrze wiem, że proszenie o wsparcie jest trudne i czasochłonne, ale czasem konieczne. Z drugiej jednak strony – sporo różnych firm chętnie wspiera swoje lokalne społeczności. Nie zawsze ma to charakter finansowy, a często rzeczowy. I tak lokalni przedsiębiorcy czy nawet duże firmy, sklepy, markety być może będą w stanie przekazać wam różne rzeczy do realizacji waszych działań. Czasem będą to dwa wiadra farby, czasem karton batoników, jeszcze kiedy indziej nagrody do konkursów, materiały plastyczne czy pasmanteryjne, nowe włączniki światła lub możliwość wydrukowania ulotek. Zdarza się, że firma jest gotowa wysłać do was swoich pracowników na kilka godzin, aby pomogli wykonać rzeczy, które są poza waszymi kompetencjami lub możliwościami czasowymi. Czy wszystko to wesprze bezpośrednio walkę o dostępność? Niekoniecznie. Ale pozwoli zaoszczędzić na różnych innych wydatkach i przesunąć choćby małe kwoty na działania poprawiające stan dostępności w waszej instytucji.
3. Dotacje i dofinansowania. Korzysta z nich wiele instytucji kultury, bo choć przygotowanie wniosków, realizacja projektów i ich rozliczanie są

wymagające, to pozwalają na realizację rzeczy, które leżą całkowicie poza standardowymi możliwościami finansowymi wielu podmiotów. Jeśli nie realizowaliście nigdy projektów, to po pierwsze: warto nauczyć się je pisać i realizować na szkoleniu, a nie tracić czas, energię i zapał na wersję „nie wiem, jak to się robi, ale może się uda”. Po drugie: zachęcam, by zacząć od prostszych w realizacji grantów za niezbyt duże pieniądze, np. tych z Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego lub Narodowego Centrum Kultury. Po trzecie: do projektów możecie wpisywać zatrudnianie (na umowy cywilnoprawne, nie etatowe – chyba że dodatek lub oddelegowanie dla obecnych osób zatrudnionych) animatorów, ekspertów, twórców, ale też osoby wspierające was w zapewnieniu dostępności w ramach projektów: tłumaczy(-ki) PJM, specjalistów od audiodeskrypcji, opracowywania materiałów dostępnych cyfrowo, w języku prostym, łatwym do czytania i zrozumienia, asystentek, opiekunów, a nawet koordynatora(-kę) dostępności w projekcie (nie w całej instytucji). Możecie się też stopniowo doposażyć w sprzęt.

W puli dofinansowań na najbliższe lata znajdziecie mnóstwo programów na działania miękkie (z MKiDN, NCK, MEN, fundacji itd.), ale też na poprawę infrastruktury (MKiDN, NCK, PFRON), po duże programy z funduszy europejskich – od KPO dla kultury po programy na rozwój i modernizację infrastruktury, do których możecie startować wy, ale też gmina czy miasto, realizując działania projektowe u was. Czasem w programach nie jest napisane wprost o wydatkowaniu środków na zwiększenie dostępności. Na przykład w ramach programów na termomodernizację budynków często możecie wymienić też drzwi, wybierając wersję bezprogową i automatycznie otwieraną itd.

Ciekawym programem jest *Dom Kultury + Inicjatywy lokalne* Narodowego Centrum Kultury, w ramach którego możecie zrobić diagnozę swojej lokalnej społeczności (również pod kątem np. osób ze szczególnymi potrzebami), a potem wraz z lokalną społecznością zrealizować inicjatywy społeczno-kulturalne na rzecz mieszkank i mieszkańców waszej dzielnicy, wsi, gminy, miasteczka, a nawet miasta. Plusem jest to, że w realizacji wspiera was animator(ka) przydzielona z NCK, a do przeprowadzenia czy opracowania diagnozy możecie zatrudnić badaczy(-ki).

4. Jako instytucja możecie również robić różnego rodzaju zbiórki, kiermasze, sprzedawać produkty, z których dochód przeznaczycie np. na konkretne, dostępnościowe działanie czy dostępne wydarzenie. Warto o tym pamiętać, by działać z wyprzedzeniem w kontekście planowania budżetu i sytuacji.

6. Jak nie spłonąć w ogniu działań?

Wdrażanie dostępności i zarządzanie nią jest procesem długotrwałym, czasochłonnym i wymagającym pewnej dyscypliny od całego zespołu. Bywa też stresujące, wymaga często intensywnego zaangażowania, stałego poszerzania wiedzy, a w zależności od obiektu i osób nim zarządzających – bywa również sporym wyzwaniem. Dlatego tak ważne jest, aby osoba, która zajmuje się w danej instytucji dostępnością, pamiętała również o sobie, swoich potrzebach i dobrostanie, a czasem – potrafiła o nie zawalczyć.



O wdrażaniu dostępności sporo już napisałam, poza tym bardzo zachęcam do przeczytania innych opracowań, wskazówek, dobrych praktyk, poznania różnych perspektyw czy modeli wdrażania. Po prostu: wybierzcie z całej tej wiedzy to, co może się u was sprawdzić, co rezonuje z waszą instytucją i zespołem, a także ze społecznością. A co z zarządzaniem dostępnością czy jej koordynacją? Poza tym, co można przeczytać na poprzednich stronach, proponuję korzystanie z kilku narzędzi, które porządkują to, co należy zrobić i to, co już jest zrobione, pozwalają też na bieżące czuwanie nad dostępnością wydarzeń.

Koordynowanie dostępności będzie o wiele łatwiejsze, gdy:

- wykorzystacie wirtualne platformy do zarządzania projektami – sprawdzą się zwłaszcza wtedy, gdy wasz zespół jest rozproszony, pracujecie zmianowo i nie zawsze się spotykacie w pracy, czasem pracujecie zdalnie. Choć

idea tych narzędzi brzmi skomplikowanie, to często są one proste i intuicyjne w obsłudze, oferują bezpłatne bazy wiedzy o tym, jak z nich korzystać i w wersjach podstawowych, przeznaczonych dla mniejszych zespołów, są bezpłatne. Dla małych zespołów sprawdzą się zwłaszcza: Google, Asana, Trello, Slack czy ClickUp;

- zorganizujecie spotkania zespołu – niby to oczywiste, jednak nie wszędzie są praktykowane. Warto usiąść razem raz na jakiś czas i przedyskutować różne kwestie, sprawdzić, czy wszystko odbywa się zgodnie z planem, czy ktoś potrzebuje wsparcia lub chętnie pomoże innym, czy wydarzyło się coś istotnego, co może zmienić przyjęty przez was plan działania? To też dobry czas na rozmowę o wynikach ewaluacji, którą prowadzicie po waszych wydarzeniach;
- znajdziecie czas na rozmowy indywidualne z pracownikami i pracownikami waszej instytucji. Raz, że będziecie wiedzieć, co się aktualnie dzieje z wdrażaniem, a dwa – będzie to też informacja, czy poszczególne osoby wiedzą i rozumieją, co mają robić i dlaczego. Pamiętajcie, że często rzeczy jasne i zrozumiałe dla jednych, są bardzo skomplikowane dla innych!
- ustalicie ze sobą, że np. zawsze pierwszego dnia miesiąca sprawdzasz ważne terminy, aktualizujesz Deklarację dostępności (jeśli tego wymaga!) i odhaczasz zrobione rzeczy w planie;
- zaplanujecie co najmniej na trzy miesiące do przodu większe szkolenia czy warsztaty, ale też na bieżąco będziecie podsyłać swoim współpracownikom informacje i linki o webinarach, spotkaniach on-line, materiałach, konferencjach itd. Możecie też ustalić, że raz na jakiś czas spotykacie się i np. oglądacie razem webinar na dużym ekranie;
- sprawdzasz, co się dzieje w okolicy w związku z dostępnością – być może pojawią się nowe osoby czy podmioty, które zaczynają działać na rzecz dostępności i warto nawiązać z nimi kontakt lub mogą wesprzeć Was w działaniach?

A teraz kilka wskazówek od serca, które są wsparciem również dla mnie samej.

- Dajcie sobie czas na realizację. Powoli. Nie wszystko na raz, bo polegacie nim skończycie pierwsze zadanie. Często, gdy już wiemy, że coś powinniśmy zrobić, wydaje nam się, że to powinno wydarzyć się natychmiast, bo inaczej... No właśnie? Co?
- Świątujcie zespołowo małe sukcesy i wdrożenia. Po raz pierwszy mieliście wydarzenie tłumaczone na PJM? Idźcie na pizzę. Dostaliście gratulacje od koła emerytek i emerytów, że tak wspaniale zorganizowaliście dla nich zajęcia? Oprawcie je w ramkę i powieście na ścianie. Nie umniejszajcie sobie, nie wytykajcie błędów. Doceńcie się za to, że podjęliście to dostępnościowe wyzwanie i że dajecie z siebie tyle, ile aktualnie możecie.
- Poznajcie inne osoby od dostępności. W moim przekonaniu to niesamowicie wspierająca się nawzajem społeczność, na którą zawsze można liczyć. Serio. Na tych „znanych” i „topowych” również! Sieciujcie się.
- Podnoście swoją wiedzę – jest mnóstwo darmowych szkoleń, konferencji, warsztatów, webinarów i innych form, z których możecie korzystać. W końcu wiedza to oręż w walce ze strachem i ignorancją.
- „Nie wiem, ale się dowiem” – jak mawia mój znakomity kolega – powinno być waszym mottem. Ja dodaję do tego: „nie wiem, ale znam kogoś, kto wie”. Jeśli nie jesteście czegoś pewni, nie wiecie, jak się za coś zabrać, skonsultujcie się z kimś, kto się specjalizuje w danym temacie lub ma w nim jakieś doświadczenie zwieńczone choć małym sukcesem.
- Co jakiś czas... Rzućcie wszystko i wyjedźcie w Bieszczady! Jeśli przez dwa tygodnie nie będziecie zajmowali się dostępnością – nic się nie stanie. Serio. Sprawdziłam! Po prostu odpoczywajcie, dbajcie o siebie, o swój dobrostan. Ani wasze telefony, ani wasze laptopy, ani tym bardziej wy nie będziecie działać przy wyładowanych bateriach. To również sprawdziłam.

KILKA PRZEMYŚLEŃ NA ZAKOŃCZENIE

Dużo powiedzieliśmy sobie tutaj o możliwych trudnościach, potencjałach i zasobach małych miejscowości, o kolejnych krokach we wdrażaniu dostępności – od przygotowania siebie i zespołu, przez realizację działań, ich ewaluację i finansowanie dostępności, aż po przydatne narzędzia w zarządzaniu dostępnością oraz *self-care* koordynatorek i koordynatorów dostępności.

Na sam koniec chciałabym zwrócić jeszcze uwagę na dwie kwestie: na budowanie dostępności w oparciu o lokalne zasoby i na dostępność jako element rozwoju lokalnej społeczności. I choć obydwie te zagadnienia przewijały się już w powyższym opracowaniu, to jednak warto poświęcić im jeszcze chwilę, choćby tylko dlatego, że dają argumenty za dostępnością, jeśli ktoś jeszcze waha się, czy ten temat jest ważny. Nie chodzi tu tylko o dyskusję niezorientowanych w temacie maruderów, ale również o możliwość negocjacji wyższej dotacji podmiotowej czy przyznanie dotacji celowej dedykowanej wdrażaniu dostępności przez organizatora. Dla miasta czy gminy ważna powinna być nie tylko działalność instytucji kultury, ale przede wszystkim szeroko zakrojona korzyść społeczna z uwzględnieniem długotrwałych rezultatów, przynoszących realną, pozytywną zmianę dla regionu w perspektywie kolejnych kilku czy nawet kilkunastu lat.

Budowanie dostępności w instytucjach kultury w małych miejscowościach, opierając się na lokalnych zasobach, ma ogromny potencjał i wiąże się z wieloma szansami. Polega na wykorzystaniu specyfiki danego środowiska, aktywności społecznej oraz kapitału ludzkiego, by kultura stała się w pełni inkluzywna i dostępna dla wszystkich mieszkanki i mieszkańców. Wpisuje się to w koncepcję społecznego modelu kultury, który w kontekście instytucji kultury w małych miejscowościach ma szczególne znaczenie, ponieważ tereny te często borykają się z ograniczonym dostępem do kultury z różnych powodów. Wdrażanie tego modelu to nie tylko zapewnienie fizycznego dostępu, ale także zachęcanie mieszkańców i mieszkanki do aktywnego udziału i współtworzenia kultury, co buduje więzi społeczne i wzmacnia lokalną tożsamość, naturalnie włączając do działania różne grupy i łącząc je wokół dobra wspólnego.

Budowanie dostępności w oparciu o lokalne zasoby jest kluczowe dla efektywnego wdrażania zmian w instytucjach kultury i zapewnienia, że spełniają one rzeczywiste potrzeby odbiorców. Do kluczowych aspektów takiego podejścia należą:

- współpraca z lokalnymi społecznościami i organizacjami pozarządowymi w zakresie konsultowania i diagnozowania potencjałów, zasobów i wyzwań – pozwala to na realizację działań potrzebnych i zasadnych, a co za tym idzie – racjonalnego wydatkowania środków publicznych;
- organizacja działań wolontariackich i budowanie oraz wzmacnianie sieci wzajemnego wsparcia – pozytywnie wpływa na poziom wrażliwości społecznej, umiejętności samoorganizacji i podejmowania świadomych, oddolnych działań o różnej celowości, często odciążających samorządy i instytucje w ich zadaniach, pozwalając tym samym przełożyć siły na inne obszary;
- aktywizacja i integracja grup zagrożonych wykluczeniem, w tym osób z niepełnosprawnościami i osób starszych przyczynia się do większej i/lub dłużej trwającej samodzielności, poczucia decyzyjności i sprawstwa, chęci wzbogacenia życia społecznego miejscowości, a co za tym idzie – odciążenia systemu opieki społecznej i zdrowotnej, a więc i budżetu gminy, miasta czy powiatu;
- podnoszenie kompetencji, zasobów wiedzy i praktycznych umiejętności tak osób zatrudnionych w instytucjach kultury, jak i innych, działających na rzecz dobra wspólnego, zapewnia małym miejscowościom wykwalifikowanych pracowników i ekspertów, wzmacniając ich kapitał społeczny i rozwojowy.

Dostępność można potraktować również jako element rozwoju społeczności. Nie tylko daje ona szansę na sprawiedliwe uczestnictwo w życiu publicznym, społecznym czy kulturalnym wszystkim obywatelkom i obywatelom, ale również wpływa na różne inne obszary funkcjonowania społecznego. Należą do nich:

- zwiększenie aktywności społecznej i tożsamości lokalnej – inwestycje w kulturę i dziedzictwo mają nieocenioną rolę w kształtowaniu postaw i podejmowaniu realnych działań w obszarze zwiększania dostępności. Szacuje się, że co trzeci projekt dofinansowany ze środków europejskich powoduje wzrost aktywności społecznej mieszkańców, a nowa oferta w znacznym stopniu zwiększa poczucie lokalnej tożsamości, również na terenach zagrożonych marginalizacją i z dotychczas ubogą ofertą kulturalną;
- korzyści ekonomiczne – wsparcie sektora kultury ma istotny, choć głównie pośredni wpływ na sferę gospodarczą (lokalną, regionalną, krajową). Dostępność prowadzi do wzrostu aktywności społecznej mieszkańców, a co za tym idzie do pojawienia się korzyści dla przedsiębiorstw obsługujących osoby korzystające z lokalnej infrastruktury i usług, a nawet zwiększenia możliwości znalezienia pracy i wzrostu dochodów przedsiębiorstw działających na danym terenie. Zwiększona frekwencja w instytucjach kultury, wynikająca z szerszego kręgu odbiorców, jest nie bez znaczenia dla budżetów gminnych i wpływa na atrakcyjność turystyczną gminy;
- wzmocnienie inkluzywności, odpowiedzialności społecznej i rozwój kompetencji kulturowych społeczności – kwestię dostępności instytucji kultury należy wpisać w obszar ich społecznej odpowiedzialności i wrażliwości. Powinny być one głównymi ośrodkami zmiany społecznej, gdzie osoby z różnymi potrzebami nie tylko korzystają z oferty, ale stają się „współtwórcami” instytucje, co wzmacnia korzyści płynące z różnorodności, poczucie decyzyjności i dbałość o swoją małą ojczyznę;
- niższe ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego – obszary wiejskie i małe miasta wciąż jeszcze borykają się z problemami dostępu do usług publicznych, w tym kultury, co prowadzi do trudniejszego dostępu do rozwoju osobistego czy zawodowego. Działania na rzecz dostępności mają na celu zwiększenie aktywności ludzi, w tym podnoszenie kompetencji, co wpływa dodatnio na poprawę warunków życia.

Jak widać, dostępność jest zagadnieniem szerokim i złożonym. Tak w kontekście instytucji kultury, jak i wszystkich innych, nie można jej przypisać wyłącznie do danego obszaru aktywności, a tym samym zamknąć dyskusję na temat tego, czy dostępność jest ważna. Dostępność nie zaczyna się też od wielkich planów i potężnych inwestycji. Jej początek to nasza refleksja nad tym, co nas otacza, jakim posługujemy się językiem i na ile potrafimy spojrzeć na świat przez pryzmat innych osób, przypomnieć sobie o tym, ile razy zastanawialiśmy się, dlaczego otaczająca nas rzeczywistość nie jest bardziej przyjazna jej „użytkownikom”? Wreszcie – wdrażając dostępność, dbamy nie tylko o osoby, które potrzebują jej tu i teraz, ale też o kolejne pokolenia i o nas samych, tych z przyszłości. I choć zapewnianie dostępności to niekończący się proces zmian, to jedno jest pewne – wprowadzając te zmiany nawet powoli, po kawałku, po kroku, sprawiamy, że ten świat staje się lepszym miejscem dla nas wszystkich.



Bibliografia

A. Hejwowska, M. Lewicka, A. Zabiegałowska-Sitek, K. Żmijewska, *Infrastruktura i bezpieczeństwo 2019 – 2022*, Narodowy Instytut Muzeów 2022

A. Konior, A. Pluszyńska, *Raport z badań: Wdrażanie dostępności w publicznych instytucjach kultury w Polsce*, Instytut Kultury Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2024

A. Pierścińska, Ł. Ostrowski, *Ważni ludzie z małych miejsc. Głosy młodzieży z małych miejscowości*. Fundacja Stocznia, Warszawa 2025

A. Wieprzycka, *Stres i wypalenie zawodowe a kultura organizacyjna*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania GWSH” nr 16/2021, s. 159–174

B. Pasterak, J. Studziński, *Inkluzywna kultuRRRa – o instytucjach kultury jeszcze bardziej otwartych*, Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, Kraków 2023

B. Walczak, M. Jewdokimow, F. Pazderski, *Praktyki uczestnictwa w kulturze wśród ludności wiejskiej. Studium socjologiczne*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2016

Badania w sektorze kultury. Dostępność, red. A. Pluszyńska, K. Kopeć, M. Laberschek, Wydawnictwo Attyka, Kraków 2022

D. Ilczuk, A. Karpińska, *Policzone i policzeni 2024. Artyści, twórcy i wykonawcy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu SWPS, Warszawa 2024

K. Gagatek, U. Karaś, J. Kelsz, *Stan Młodych 2025*, Fundacja ważne sprawy, Warszawa 2025

M. Bajak, *Zapewnienie dostępu do kultury osobom z niepełnosprawnościami jako misja instytucji kultury*, „Perspektywy kultury” nr 46 (3/2024), s. 433–447

Model dostępnej kultury, Warszawa 2023

P. Grabowski, P. Jędrzejewska, *Wypalenie zawodowe i aktywistyczne w trzecim sektorze w Polsce, Chorwacji i Słowenii*, „Kwartalnik 3 sektor”, nr 55 (03/2021)

Polska wieś 2022. Raport o stanie wsi, red. J. Wilkin, A. Hałasiewicz, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2022

Polska wieś 2024. Raport o stanie wsi. 20 lat w Unii Europejskiej, red. W. Poczta, A. Hałasiewicz, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2024

R. Lis, *Co Ci powie o kulturze koordynator_ka dostępności?*, Lublin–Katowice 2023

Rocznik Kultury Polskiej 2021, red. A. Bąk. Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2021

Rocznik Kultury Polskiej 2023, red. G. Pol. Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2023

Wpływ działań podejmowanych w ramach VIII osi priorytetowej PO liŚ 2014–2020 na osiągnięcie celu szczegółowego jakim jest lepsza dostępność infrastruktury kultury i dziedzictwa kulturowego oraz wzrost kompetencji kulturowych społeczeństwa jako ważnych elementów konkurencyjności gospodarki. Raport końcowy, red. J. Szczucki, Policy & Action Group Uniconsult sp. z o. o., Warszawa 2023



INSTYTUCJA KULTURY
WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO



Wydawca:

Małopolski Instytut Kultury w Krakowie

30-233 Kraków, ul. 28 Lipca 1943 17C

tel. 12 422 18 84, www.mik.krakow.pl

Dyrektor: **Tomasz Włodarski**

Teksty: **Jakub Studziński, Agnieszka Zielonka-Mitura**

Konsultacja pod kątem dostępności: **Natalia Kaczor (Stowarzyszenie Dobrze)**

Redakcja i korekta: **Martyna Tondera-Łepkowska**

Przekład na język angielski: **Anna Szudek**

Elementy wizualne oparte na materiałach dostępnych w serwisie Freepik.

Modyfikacja i kompozycja finalna: **Aneta Sitarz**

Układ typograficzny: **Kira Pietrek**

Skład i łamanie: **Anna Papiernik**

Kraków 2025

ISBN wydania online **978-83-67862-26-4**

Publikacja nieprzeznaczona do sprzedaży, dostępna na międzynarodowej licencji

Creative Commons: Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne –

Na tych samych warunkach 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0).

Agnieszka Zielonka-Mitura – animatorka kultury, edukatorka, pedagożka, arteterapeutka, rękodzielniczka, specjalistka ds. projektów i koordynatorka ds. dostępności w Teatrze Ziemi Rybnickiej – Galerii Sztuki Rzeczna w Rybniku. Specjalizuje się w działaniach edukacyjnych, artystycznych i aktywizujących kierowanych do osób w okresie późnej dorosłości. Wspiera małe instytucje kultury we wdrażaniu dostępności.