



Quo Vadis KULTIN-WK

Wie gelingt der Generationenwechsel?

PROFIL  SOZIO
KULTUR



Haus Eifgen

Wohin entwickelt sich das Musik- und Kulturhaus Eifgen in der "Soziokultur Wermelskirchen"?

PROFIL  **SOZIO
KULTUR**



F O N D S SOZIOKULTUR

PROFIL  SOZIO
KULTUR

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Kultur und Medien

NEU
START
KULTUR



Das Wohnzimmer Wermelskirchens

- Stärkung des Eigenprofils „Musik- und Kulturhaus Eifgen“ als private Einrichtung innerhalb der kommunalen Kulturlandschaft

F O N D S
SOZIOKULTUR

PROFIL  **SOZIO
KULTUR**

Gefördert von:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Kultur und Medien

**NEU
START
KULTUR**



Ziel des Prozesses

Am Ende des Prozesses soll das Konzept (einschließlich der Finanzplanung) stehen, den Betrieb mit einem soziokulturell, künstlerisch und kaufmännisch ausgebildeten Team mit Unterstützung der ehrenamtlichen Mitglieder zu führen. Hierzu gehört

- die hauptamtliche Geschäftsführung
- das professionelle Eventmanagement incl. Presse-/ Öffentlichkeitsarbeit, redaktionelle Betreuung der sozialen Medien
- die Programm- und Medienentwicklung zur Ansprache der unterschiedlichen Zielgruppen



Ergebnis des Prozesses

1. Es besteht ein klares Profil unserer Einrichtung und Arbeit
2. Teams und Führungskräfte für Eventmanagement, Programmplanung, Geschäftsführung sind benannt und entsprechende Stellenbeschreibungen sowie die Voraussetzung zum Angebot von Ausbildungsplätzen und Praktika sind erarbeitet
3. eine solide Finanzplanung ermöglicht die Einrichtung haupt- und nebenamtlicher Stellen
4. die Grundlagen und der Zeitplan für den Generationenwechsel einschließlich der Nachfolge des aus Altersgründen aus dem aktiven Dienst ausscheidenden 1. Vorsitzenden (Geschäftsführer und Gründer) sind geschaffen



Umsetzung: Wer?

1. Prozessleitung

Mitwirkung: Vorstände und Aufsichtsrat KULTIN und eG

2. MusikerInnen (Vereins-/eG Mitglieder)

3. FachberaterInnen



Wer? *(Vorschläge der BeraterInnen)*

- Petra Motte (MOVASIS): Prozessbegleiterin
Präsentation | Moderation | Rhetorik, Interkulturelles Training, Change-Management
<https://movasis.com/>
- Wolfgang Müller-Schlesinger
ist Schauspieler und Kabarettist und Gründungsmitglied des Kulturausbesserungswerks (KAW) Oplasen
- Pablo Schallenberg, Musiker und Kulturwissenschaftler
Masterstudium Medienkulturwissenschaften, Medienkulturwissenschaften
Kaufmann für audiovisuelle Medien, Diplomstudium Betriebswirtschaftslehre
- Annegret Dierks: soziokulturelle Angebote
Dipl. Sozialpädagogin, Jugendbereich Kattwinkelsche Fabrik bis 2005

Bis auf Rainer Wolf und Wolfgang Müller-Schlesinger sind alle auch Vereinsmitglieder



Wer? *(Vorschläge der BeraterInnen)*

- Achim Motte: Controlling
- Rainer Wolf: Motivations/Mediation
<https://mediation-wolf.com/ueber-mich/>
- Karen Dierks, Kommunikationsdesign und Szenografie
Master of Art (M.A.) Szenografie und Kommunikation), „ganzheitliche narrative Gestaltung im Raum“, Bachelor of Art (B.A.)
Deisgn, Medien, Kommunikation

Bis auf Rainer Wolf und Wolfgang Müller-Schlesinger sind alle auch Vereinsmitglieder



Umsetzung: Wie?

1. Betriebswirtschaft/Finanzen/Controlling,
Entwicklung verschiedener Geschäftsfelder
2. Betriebsorganisation und Personalplanung
Motivation/Qualifikation der ehrenamtlichen
Mitglieder
3. Kulturmanagement, Betriebskonzept Soziokultur



Aufgaben: Was?

1. Betriebswirtschaft/Finanzen/Controlling, Entwicklung verschiedener Geschäftsfelder
 - a. Fördermittel Management
 - b. Gastronomie: Kalkulation, Angebote, Personal, Alleinstellung
 - c. Veranstaltungen, Programm: Konkurrenz, Kooperation, Profil, Zielgruppen, Honorargestaltung, Alleinstellungsmerkmal
 - d. Vermietungen: Kalkulation, Werbung, Besonderheiten, Angebote
 - e. Marketing/Kommunikation: Social Media, Presse, Außenwerbung



Aufgaben: Was?

2. Betriebsorganisation und Personalplanung
 - a. Verantwortungsbereiche
 - b. Aufgaben- und Ergebnisbereiche zukünftiger haupt- und nebenberuflicher MitarbeiterInnen
 - c. Stellenbeschreibungen
 - d. Einbindung der Mitglieder



Aufgaben: Was?

3. Motivation/Qualifikation der ehrenamtlichen Mitglieder
 - a. Warum sind sie Mitglied geworden?
 - b. Sind ihre Erwartungen erfüllt, wurden ihre Begabungen und Möglichkeiten ausreichend erkannt/gewürdigt/eingesetzt?
 - c. Gibt es Enttäuschungen/Konflikte?



Aufgaben: Was?

4. Kulturmanagement, Betriebskonzept Soziokultur
 - a. Abstimmung der kommunalen Angebote mit den jeweiligen Einrichtungen
 - b. Erfahrungsaustausch mit anderen Zentren
 - c. Stärken und Schwächen unserer Einrichtung
 - d. Alleinstellungsmerkmale
 - e. Ergänzende soziokulturelle Angebote
 - f. Leistungsfähigkeit des „Kulturhauses“ (Räume, Lage)

Visualisierung des Prozesses

The title is positioned above a series of horizontal lines that span the width of the slide. These lines include a thick teal bar, followed by a thin white bar, and then two more thin teal bars, creating a layered, modern look.



Phase 1 – (1.2. - 31.05.)

Konzeptanalyse und -entwicklung

*Vorstände, beratende Mitglieder
aus Verein und eG*

KULTIN: Stärken und Schwächen

*Vorstände, beratende Mitglieder
aus Verein und eG +
externe Berater (2)*

Lokalkultur

*Konsultation anderer
Einrichtungen und Initiativen,
Fachberatung Soziokultur (1)*

Mitwirkung

- (1) Musikschule WK; Jugendbereich Katt; Welle, Remscheid; Börse, Wuppertal; KAW Opladen; Scala, Opladen; LAG SozKultZent NRW;
(2) Controller; Coach Mediation Mitglieder; Coach Organisation

Phase 2: Organisation/Struktur

Was können wir sein?

SK Zentrum...
Kultur-/Musiklocation...
Offenes Haus...
Kneipe/Café...

*Vorstände, beratende
Mitglieder aus Verein und eG*

Finanzplan:

Einnahmequellen
analysieren und Optionen
definieren
Kalkulation
Testveranstaltungen
Programmgestaltung
...

*Beratung: Controller, Event-
/Kulturberater*

Organisation:

Entwicklung der
Organisationsstruktur im
Hinblick auf die genannten
Herausforderungen und
Aufgaben
Stellenbeschreibungen
Personalpläne
...

*Organisations- und
Unternehmensberatung*



Phase 3: Personalplanung

Mitglieder

Warum sind sie Mitglied geworden?

Sind ihre Erwartungen erfüllt, wurden ihre Begabungen und Möglichkeiten ausreichend erkannt/gewürdigt/eingesetzt?

Gibt es Enttäuschungen/Konflikte?

Mitglieder

Wie möchten sie sich in den Verein einbringen?

Möchten sie einen Bereich/ein Programmformat verantwortlich übernehmen/gestalten?

Auf Grundlage welcher Qualifikation?

Stellenbeschreibung

Aufgaben

Anforderung

Qualifikation

Verantwortung

Haupt-/nebenamtlich

Entlohnung

Phase 4

Personal



Stärken
und
Schwächen



Konzept und
Finanzierung



Unsere
Rolle

Maus
Eifgen





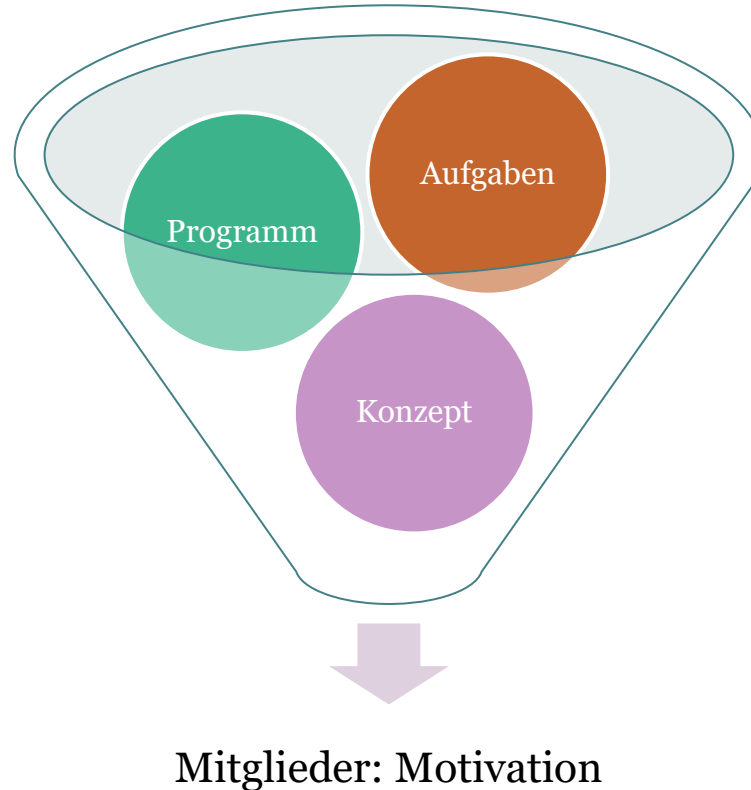
Umsetzung: Milestones

- 1.2. – 30.4.: Vorbereitung, Detailplanung
- **07.05.: Mitgliedertreffen, Auswahl der BeraterInnen und deren Aufgaben, Terminierung der Workshops**
- 08.09.: Soziokulturelle Testveranstaltung zur Findung eines Sonderformats, z.B. Künstlerbörse für die Lokalkultur, multikulturelle Küche, Tanzveranstaltungen, gemeinsames Singen, Technikworkshops für Kids/Jugendliche, Zusammenarbeit mit Jugendamt, Musikschule
- 09.10.: Zwischenbericht und Treffen
- 04.12.: Konzeptvorstellung und Weihnachtsfeier

Im Prozessverlauf regelmäßige Treffen der Mitwirkenden

Kick off 7.5.

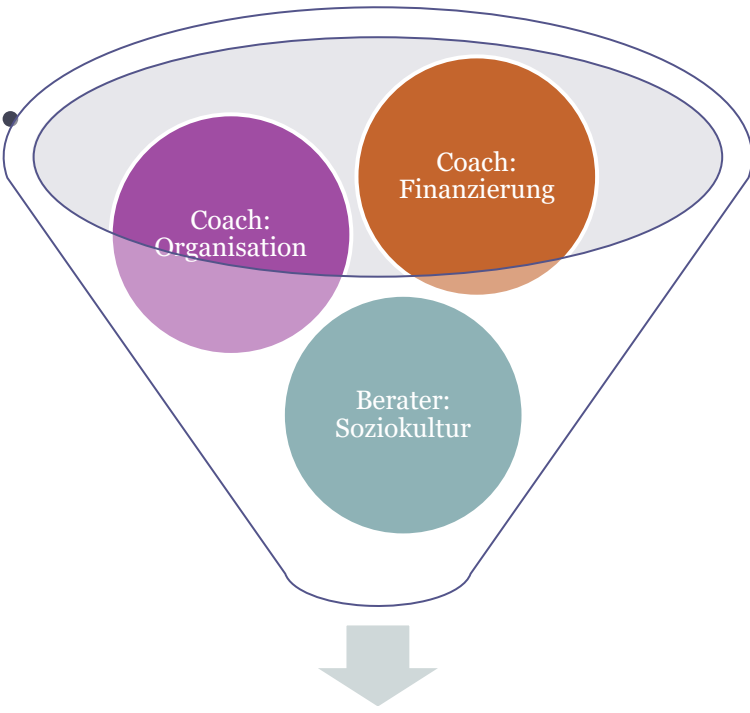
*Mitgliedertreffen
Vorstellung des Prozesses
Ideensammlung*





Kick off 2: 1.6.

*Mitgliedertreffen
Vorstellung des Prozesses
Ideensammlung*

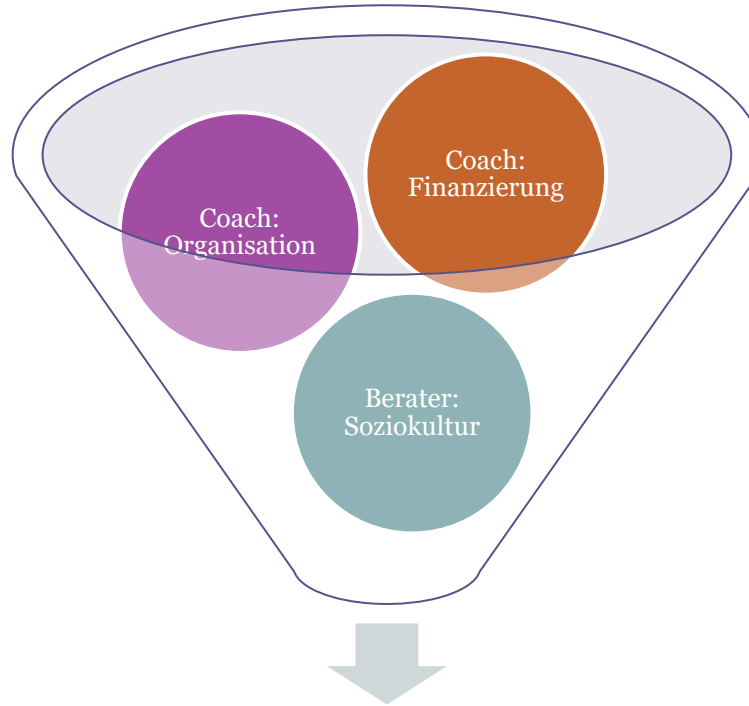


Design und Planung der Workshops



Fortsetzung

Kernteam
Auswertung



Design und Planung der Workshops