

# Transformation live

## Generationenwechsel und Kompetenztransfer in der Soziokultur NRW



Jochen Molck berät Kultureinrichtungen, ist im Fonds Soziokultur engagiert und lehrt an der Hochschule Düsseldorf im FB Kultur- und Sozialwissenschaft

In NRW sind trotz Corona einige neue soziokulturelle Zentren an den Start gegangen: in Duisburg, Mülheim/Ruhr oder in Dortmund, ebenso im eher ländlichen Raum. Gleichzeitig bereiten andere ihre Jubiläen vor. Nächstes Jahr zum Beispiel beginnt die Börse in Wuppertal mit den Feierlichkeiten zum 50. Geburtstag. Langjährige Geschäftsführer verabschieden sich in andere Jobs oder Projekte, junge Kolleg\*innen rücken nach. Meist haben sie ihre ersten Berufserfahrungen außerhalb der Soziokultur gemacht. Auch bei den Mitarbeiter\*innen der Zentren gibt es aktuell auffallend viele Wechsel. Das Kulturministerium warb einen wichtigen Mitarbeiter aus dem zakk ab, vor zehn Jahren noch unvorstellbar. Eine andere Kollegin wird jetzt in den Landtag wechseln, um künftig einem kulturpolitischen Sprecher zuzuarbeiten. Andere wechseln das Bundesland oder einfach nur den Job. Gerade ist in NRW überdurchschnittlich viel in Bewegung.

Ist es mehr als ein natürlicher Generationswechsel? Schließlich erreichen die Babyboomer inzwischen ja auch lang-

sam das Rentenalter. War Corona der Auslöser? Oder eher das Nachdenken über Work-Life Balance und die immer noch oft prekären Jobperspektiven in der Soziokultur mit karger Altersversorgung? Sind es bereits einfach nur die vielzitierten Transformationsprozesse vor denen der gesamte Kulturbereich steht?

Anders als vor Corona steht jedenfalls die Soziokultur, wie andere Branchen auch, vor dem Problem, ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal zu rekrutieren. Pragmatische Erfahrungen und tradiertes Wissen aus 50 Jahren Soziokultur drohen verloren zu gehen. Gleichzeitig wachsen die Herausforderungen, vor denen die Zentren vor Ort stehen: schwer zu kalkulierendes Publikumsverhalten, ein naher Krieg, explodierende Energiepreise, anstehende Investitionen in Klimaschutz oder schrumpfende Kulturretats. Selten war die Zukunft so unsicher.

Um sich für die Zukunft stabiler aufzustellen und mit dem gesteigerten Austausch- und Beratungsbedarf der Zentren vor Ort umzugehen, initiierte

die Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultureller Zentren in NRW (Soziokultur NRW) das Pilotprojekt Kompetenztransfer, unterstützt von Neustart-Mitteln des Fonds Soziokultur. Da sich die Zentren und Initiativen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, keine teure externe Beratung leisten können, sind sie umso mehr auf Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung angewiesen. Dazu kommt der Generationswechsel in den Häusern selbst, der ja nicht nur die Leitungsebene umfasst. Da ist die Not schon zuweilen groß, wenn die langjährige Buchhalterin mal den Job wechselt oder der Hausmeister in Rente geht. Auch schon vor Corona war die Personalausstattung in der Soziokultur nicht üppig, es gibt immer noch vielfach unfreiwillige Teilzeitjobs und immer mehr Aufgaben, ohne dass die Stellen ausgebaut werden. Ein Trend auch in anderen Bundesländern, bestätigt durch eine Umfrage der Bundesvereinigung Soziokultur.

Mit dem Projekt Kompetenztransfer will die Landesarbeitsgemeinschaft den Wissenstransfer systematisieren und

damit die verbandliche Arbeit strukturieren. In der Vorbereitung gab es dazu eine aufsuchende vor-Ort Beratung von 10 ausgewählten und interessierten Zentren. Dabei ging es vor allem darum, vorhandene Kompetenzen zu identifizieren, denn oftmals erscheinen sie als selbstverständlicher Teil des soziokulturellen Alltags. Bei einigen Zentren hat sich durch Wechsel im Personal oder in der Leitung auch das Profil verändert. Neue Bewerber\*innen für eine Mitgliedschaft bei Soziokultur NRW werden von Mitgliedern der AG Beratung besucht und kennengelernt. Ein recht umfangreicher Fragenkatalog dient als Leitfaden. Nicht aus Misstrauen, sondern um zu wissen, welche Erfahrungen, welches Know-how man sich in den Verband holt und wie er für andere produktiv gemacht werden kann. Bei so einem Besuch fallen natürlich auch Schwächen und Defizite auf. Von den Mitglieds-einrichtungen wurde so ein offizieller Besuch als wertschätzend empfunden.

Themenzentrierte Workshops sind ein anderes Instrument, welches von den Mitarbeiter\*innen aus den Zentren gerne

genutzt wird, um sich auszutauschen und zu vernetzen. So konzentriert sich nicht alles auf die Leitung, vor allem im Online-Format können auch neue Kolleg\*innen einbezogen werden. Bisherige Themen auf der Agenda sind: strategische Öffentlichkeitsarbeit, Bezahlstrukturen und Arbeitsbedingungen oder die Rolle der Gastronomie.

Ein weiteres Tool sind die HowToMake-Leitfäden, die erarbeitetes Spezialwissen aus einigen Zentren der ganzen Mitgliedschaft zur Verfügung stellen. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle werden Themen wie Awareness-Konzepte, Umgang mit kommunalen Haushalten oder bevorstehenden Leitungswechseln kompakt dargestellt, Checklisten bereitgestellt und wichtige Punkte zum Weiterdenken bzw. good practice-Hinweise benannt. Aufgelistet sind auch die Zentren, die sich gerade mit dem Thema beschäftigen und potentielle Ansprechpartner\*innen für eine Vertiefung des Themas sind.

2023 soll das Angebot noch um eine intern wie extern recherchierbare Kompe-

tenzdatenbank erweitert werden, die es dem Verband selber erlaubt, schneller und präziser auf sein eigenes kollektives Wissen zurück zu greifen. Auch eine Reaktion auf immer häufigere Anfragen z.B. vom Ministerium, »mal eben« eine Datenbasis zur Verfügung zu stellen. Dort sollen möglichst auch die Formate und Arbeitsfelder aus den Projekten und künstlerischen Schwerpunkten eingestellt werden.

Soziokultur NRW hat darüber hinaus die Umsetzung der landesweiten Förderprogramme evaluieren lassen. Sie machen mittlerweile einen wesentlichen Teil der Arbeit aus. Die Empfehlungen der vom Zentrum für Kulturforschung durchgeführten Untersuchung bestätigen die Zielsetzungen aus dem Projekt Kompetenztransfer: intensivere Begleitung der geförderten Zentren und Projekte sowie besserer Austausch untereinander. Ebenfalls empfohlen wird die personelle Aufstockung der Geschäftsstelle, damit auch in Zukunft qualitativ gute Begleitung der Förderprogramme geleistet werden kann. ■