

Packen wir's an...

Generationenwechsel in soziokulturellen Zentren - Anmerkungen und Konkretes aus dem Muddy's Club, Blues- und Jazzclub + soziokulturelles Zentrum, Weinheim

Antonia Scheib-Berten

Wer die besondere Problematik des sogenannten Generationenwechsels in der Leitung sowie der Besucherzielgruppe soziokultureller Zentren verstehen will, muss sich mit den Strukturen dieser ganz besonderen Form des sozialen Engagements und der Mischung zwischen Ehrenamt und Professionalität auseinandersetzen. Unter dem Dach des Bundesverbandes und der Landesverbände bestehen deutschlandweit die unterschiedlichsten organisierten und finanzierten Zentren unterschiedlicher Größe, mit verschiedenen Themenschwerpunkten und Organisationsstrukturen.

Inhalt der Betrachtung ist nachfolgend der auf rein ehrenamtlicher Basis geführte Blues- und Jazzclub Muddy's Club e.V., soziokulturelles Zentrum in Weinheim an der badischen Bergstraße.

Konkretes aus dem Muddy's Club, Weinheim

Ursprünglich geboren und nach wie vor getragen im reinen Ehrenamt entwickelte sich seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts vor Ort in Weinheim der Muddy's Club als international anerkannter Blues- und Jazzclub und als soziokulturelles Zentrum. Im Laufe der Jahrzehnte und natürlich auch geschuldet der jeweils aktiven ehrenamtlichen Funktionsträgerinnen, die durch ihre Schwerpunkte die soziokulturelle Arbeit individuell prägten, variierten die Schwerpunkte des Bereichs Soziokultur von der Jugend-Sozialarbeit hin zu ‚Kultur von Jedem für alle‘ und gesellschaftspolitischem Engagement für eine neue Willkommenskultur in Weinheim. All das immer eingebettet in das Thema „Musik – Schwerpunkt Blues und Jazz“.

Um einen Einblick in unsere ehrenamtliche Mitarbeiterinnenstruktur zu geben, nachfolgend eine Übersicht über das (kalendarische) Alter der Aktiven:

Vorstand:

7 Personen (2 männlich, 5 weiblich),

Altersschnitt 52 Jahre in der Bandbreite von 28 bis 68 Jahren

Referentinnen (erweiterter Kreis):

11 Personen (3 weiblich, 8 männlich)

Altersschnitt 55 Jahre in der Bandbreite von 25 bis 75 Jahren

Das liest sich auf den ersten Blick eigentlich ganz gut. Dennoch ist klar, dass eine statistische Zahl nur beschränkt aussagekräftig ist.

Wie sind die Realitäten?

Die alltägliche Arbeit im Muddy's Club wird durch erfahrene, ältere Aktive sowie auch jüngere geleistet. Dass natürlich ältere, bereits im Ruhestand befindliche Ehrenamtliche weitaus mehr Zeit investieren können, ist unbenommen.

Wenn nun eine solch ältere Leistungsträgerin ausfallen würde, könnte die aktuelle hohe Messlatte der Angebote und deren Vermarktung (Pressearbeit, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit, Pflege von Kontakten, Sponsorenarbeit) und Logistik (Mitgliederverwaltung etc.) sowie die Erledigung alltäglicher, sich summierender Arbeiten nicht mehr gewährleistet werden.

Dasselbe gilt natürlich auch, falls eine jüngere Ehrenamtliche aufgrund privater oder beruflicher Veränderungen sein Amt zur Verfügung stellen würde oder die Aktivitäten einschränken müsste.

Eine konkrete Planung hinsichtlich Ämterbesetzungen in der Zukunft fand bislang nicht öffentlich (z. B. im Rahmen einer Mitgliederversammlung) statt.

Lösungssuche

Es zeigt sich, dass es sehr schwer ist, neue motivierte Ehrenamtliche (jeglichen Alters) zu finden, die bereit sind, kontinuierlich und verpflichtend ein Amt bzw. eine Funktion zu übernehmen. Das ist u.a. dem gesellschaftlichen Wandel geschuldet. Die Fakten detailliert auszuformulieren würde den Rahmen dieser Ausarbeitung sprengen, aber ein paar Begriffe seien genannt:

- mehr Interesse an temporärem, projektbezogenem Engagement als an längerfristigem
- ehrenamtlich, also unentgeltlich Verantwortung übernehmen in einem soziokulturellen Zentrum hat für viele keinen „Spaßfaktor“
- sich in ein bestehendes Team einzufinden fällt vielen nicht leicht

So ist in den vergangenen Jahren mit wenigen Ausnahmen das Team der Aktiven gleich geblieben – und natürlich auch gemeinsam älter geworden. Interessant und erfreulich ist, dass gerade über die jungen Aktiven auch andere junge gewonnen werden konnten.

Vision

Jede Funktionsträgerin sollte für ihren Bereich selbst als Mentorin eine jüngere, motivierte Person suchen, finden und einarbeiten. Dadurch könnte ein fließender Übergang stattfinden könnte, der sich nahtlos vollzieht.

Selbstverständlich könnte die Suche nach neuen Aktiven auch ein konkretes Projekt sein, das von allen Erfahrenen gemeinsam angegangen wird. Hinsichtlich der Umsetzung hat die Erfahrung gezeigt, dass neue Aktive eher im Rahmen der alltäglichen Begegnung begeistert und gewonnen werden können als durch die Veröffentlichung einer Suchanzeige.

Durch die „Nachfolgesuche mittels Tandems“ (zum Auftakt während der Einarbeitungsphase die Ältere vorne am Lenker und dann Wechsel) wäre die Chance größer, dass die Ämter wieder besetzt werden könnten, wenn Ältere ins zweite Glied zurücktreten möchten – oder natürlich auch dann, wenn ein Jüngerer aus welchen Gründen auch immer ausfällt. Da gerade im Ehrenamt auch die menschliche „Chemie“ stimmen muss, könnte die Mentorin selbst die Tandempartnerin „aussuchen“, die dann natürlich über die Mitgliederversammlung im Amt bestätigt werden müsste.

Mit der Gewinnung jüngerer Aktiven kommen auch frische Ideen und neue Motivationen in das bestehende Team. Der Blick auf die Zielgruppe unserer Angebote wird geweitet. 30jährige wissen am besten, was 30jährige anspricht! Wie jede Kulturstätte müssen auch die soziokulturellen Zentren offen sein für gesellschaftliche Entwicklungen. Wenn wir unsere Angebote an den Menschen, den potentiellen Usern (neudeutsch) vorbei gestalten, werden unsere Tage irgendwann gezählt sein. Deshalb ist eine Öffnung für neue Ideen eine existenzielle Frage für jedes Zentrum.

Fazit

Packen wir's an! Es gibt viel zu tun.

Weinheim, August 2015