SECHS LEITLINIEN

Räume verändern – Organisation entwickeln

Sechs Leitlinien für Kultureinrichtungen in Sanierung, Neubau oder Interim

> *Wenn Kultureinrichtungen saniert, neu gebaut oder ins Interim verlegt werden, verändert sich mehr als die Hülle. Strukturen verschieben sich, Rollen werden neu verhandelt, eingespielte Abläufe tragen nicht mehr. Der Raumumbruch ist immer auch ein Organisationsumbruch und er stellt eine besondere Anforderung: Der Bauzeitplan verlangt Festlegungen, während die organisatorischen Fragen dahinter noch offen sind.*

Was wir in diesen Prozessen immer wieder beobachten, haben wir in sechs Leitlinien gefasst.

Die Phase 0 entscheidet über den Projekterfolg
Bevor Gremien tagen oder Architekten planen, müssen die richtigen Fragen auf dem Tisch liegen: Wofür steht dieses Haus in der Stadtgesellschaft? In dieser Phase werden die Weichen gestellt für Strategie, Struktur und Aufgaben der Organisation. Das künftige Kulturangebot und Raumkonzept entstehen im Zusammenspiel mit dieser Klärung.

Neue Räume verändern das Organisationsdesign
Jeder neue Grundriss verschiebt, was sich eingespielt hat. Hierarchie, Wege und Gewohnheiten werden neu verhandelt. Funktionen, die in alten Räumen funktioniert haben, tragen die neuen Aufgaben nicht mehr. Manche Zuständigkeit muss jetzt festgelegt werden, andere Aufgaben bleiben flexibel, bis klar ist, wie das neue Haus arbeitet.

Das Interim ist ein Möglichkeitsraum
Ein Umzug ins Interim fordert der Kultureinrichtung und allen Beteiligten viel ab. Gleichzeitig ist er oft das größte Experimentierfeld ihrer Geschichte: Hier können Gewohnheiten hinterfragt werden, die am Traditionsstandort selbstverständlich sind.

Die Kultureinrichtung als Dritter Ort
Kultureinrichtungen können Orte der Begegnung werden, wenn sie Schwellen abbauen und sich als relevante Orte des gesellschaftlichen Lebens verstehen. Das bedeutet, sich bewusst Grenzen zu setzen und manche Gelegenheit ziehen zu lassen.

Beteiligung braucht Bedingungen
Beteiligung aktiviert kollektives Wissen und erzeugt Akzeptanz. Damit sie trägt, müssen klarer Auftrag, nötige Kompetenz, vorhandene Erlaubnis und erlebter Sinn spürbar sein. Fehlt eines, bleibt Beteiligung eine bloße Geste. Zugleich kann nicht jede Entscheidung breit tragen: Manche müssen gebündelt entschieden werden, damit das Haus handlungsfähig bleibt.

Wandel braucht Priorisierung
Ohne Priorisierung überfordert der Wandel jede Organisation. Neue Aufgaben kommen nur hinzu, wenn andere bewusst wegfallen. Das ist die wichtigste Entscheidung, die eine Leitung in dieser Phase treffen muss.

IMTAKT SCHAFFT ORIENTIERUNG

Wir geben Ihnen Orientierung im Veränderungsprozess
IMTAKT bringt einen Außenblick ein, damit Ihre Kultureinrichtung aus eigener Stärke heraus handeln kann. Die IMTAKT Aktionsfelder machen sichtbar, wo die Doppelaufgaben liegen, und helfen, sie bewusst zu gestalten.

IMTAKT eG Organisationsberatung
anfrage@imtakt.team
Deutschland +49 8193 2849899
Schweiz +41 61 551 51 72