

Kreml Kulturhaus Zollhaus

Leitbild 2017

Kernziele:

1. Zentral für das Kreml Kulturhaus ist der ‚Plattformgedanke‘, der für Flexibilität und Offenheit bezüglich Ideen/ Anregungen und Veranstaltungen/ Veranstaltungsformen steht.
2. Besonderheit des Hauses ist die Verbindung verschiedener Bereiche/ Säulen - von Kultur/Kino, Bildung/Erziehung und Sozialem vor dem Hintergrund einer zentralen Begegnungsstätte mit gastronomischem Angebot (Café als ‚Sprachrohr‘/ Entrée des Hauses). Es wird eine enge Zusammenarbeit zwischen diesen Säulen angestrebt.
3. Zentral für alle Mitarbeitenden ist ein wertschätzender Umgang untereinander wie auch mit den Besuchern/ dem Publikum des Kulturhauses. Dazu zählt, dass generell die Regeln der Achtsamkeit/ Empathie eingehalten werden.
4. Im Rahmen zivilgesellschaftlichen Engagements und kultureller Teilhabe fördert das Kreml Kulturhaus speziell das Ehrenamt, denn Ehren- und Hauptamtler arbeiten hier eng zusammen und tragen das Zentrum gemeinsam.

Die Umsetzung der Kernziele und die Überprüfung des Zielerreichungsgrads soll jährlich zum Jahresende erfolgen.

Die Kernziele sollen erreicht werden durch folgende Unterziele:

- Transparenz der Organisation (Aufbau), der Prozesse (Ablauf), der Kommunikationswege, der Zuständigkeiten, der Entscheidungsverfahren wie der Verantwortlichkeiten. Transparenz als Ziel wie auch auf dem Weg dorthin.
- ausreichenden zeitigen Wissens- und Infotransfer aus den unterschiedlichen Bereichen an alle Beteiligten
- Partizipation an Inhalten wie an Entscheidungen (auf unterschiedlichen Entscheidungsebenen)
- gegenseitige Unterstützung (‚mal helfen können‘), BestPractice kommunizieren, Feedbackkultur
- offenen Umgang miteinander pflegen

Instrumente der Zielerreichung:

In der Binnenwirkung:

- Erstellung und Offenlegung von Organigrammen, Prozesslandschaft und Verantwortungsmatrix
- regelmäßige Teamsitzungen (in Groß- bzw Kleingruppen) mit strukturiertem Ablauf, unterschiedlicher Moderation, StatusQuo-Darlegung der Bereiche/ Befindlichkeiten, Bereichsfocussierung
- Frühzeitige Nachfolgeregelungen auf einzelnen Arbeitsplätzen und Ehrenamtspositionen (u.a Generationenwechsel)
- gesonderte und separierte Wertschätzung der Verdienste von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen
- regelmäßige Betriebsausflüge der Mitarbeitenden sowie ‚Mitarbeiterstammtische‘/ gemeinsame Frühstücke (Raum für gemeinsame Zeit als soziale/ gesellige Komponente von Arbeit)

In der Außenwirkung:

- Als Dienstleister in Kultur, Bildung/Erziehung und Sozialem (Werte, Auftrag/ Zweck) streben wir eine Übereinstimmung der jeweiligen Bereichskonzepte mit der ‚Idee des Hauses‘ an (z.B. Speisekarte, Kursausrichtung, Wakiga-Konzept, Kulturprogramm, Kinoprogramm). Wertgefüge des Hauses und Wirtschaftlichkeitsüberlegungen drücken sich, unter Beachtung von Angebot und Nachfrage, über das Programm und dessen Vielfalt aus
- Stärkung des ‚Plattformgedankens‘: Offenheit für Veranstaltungen, Ideen und Anregungen / Offenheit für externe gesellschaftlich/ gesellschaftspolitisch Engagierte (‚Stammtisch‘, Raum für Treffen), Offenheit für Gastkuratorien/ Gastmoderationen, Intensivierung der Außenkontakte (NEU!)
- Attraktivität des Hauses für die verschiedensten Zielgruppen (z.B. Familien, Senioren, junge Erwachsene, Wakiga-Eltern, Kulturinteressierte, Kinogänger usw) hoch halten
- Erneuerung der Außendarstellung über eine klare und transparente Webseite des Kulturhauses mit der Möglichkeit von Vorankündigungen (vorausschauendes Handeln / Zukunft gestalten)