

Schmid-Stiftung

Startkonzept 2012 für die Stiftungsaktivitäten

Wir legen weniger Wert auf Marmorne Brunnen. Wir legen mehr Wert auf frisches Wasser! (Bernd Schmid anlässlich des 15jährigen ISB-Jubiläums 1999)
Jetzt ist es Zeit, die Wasserversorgung auszubauen.

Um in diesem Bild zu bleiben: Die Quelle, aus der wir schöpfen können, fließt reichlich. Und es gibt noch ein großes ungenutztes Reservoir. Da sind die vielen Konzepte und Kulturelemente des ISB. Da ist aber auch viel professionelles Engagement im Netzwerk, das abgerufen, versammelt, aufbereitet und verteilt werden könnte. Wir könnten wie bisher lediglich die Curriculum-Teilnehmer mit immer wieder frischem Wasser versorgen, alles der Welt zum Selbstschöpfen zur Verfügung stellen und es allein der Eigeninitiative überlassen, ob diese Ressourcen genutzt, gemehrt und weiterverteilt werden. Dort wo wirtschaftliches Interesse und eine Vorstellung von diesen Qualitäten gegeben sind, reicht das vielleicht. Doch unser Wasser könnte auch und gerade dort gebraucht werden, wo potentielle Nutzer nichts von uns wissen, gar keinen Begriff davon haben, welche Qualität Wasser haben kann. Viele brauchten aktive Hilfe beim Erschließen. Auch können die Mittel oder das Know-how dafür fehlen oder Verfügbares kann nicht richtig organisiert und in die eigenen Abläufe eingebunden werden. Um unsere Quelle auch andersorts verfügbar zu machen, sollten wir ein aktiveres Verteilungssystem entwickeln, über das unser Wasser ohne viel Verlust und frisch dort ankommt, wo es auch noch gebraucht und genutzt werden könnte.

Noch eine andere Metapher: Konservativ Feuer machen

Heute ist es üblich geworden, neue Vorhaben mit großem Paukenschlag zu starten. Dann versammeln sich alle zum Eröffnungsfeuerwerk. Danach wird es meist ruhig und der Anfangsimpuls verebbt. Wir wollen stattdessen zunächst kleine Feuerchen entzünden und nachhaltig pflegen. Also nicht gleich mit großem Holz loslegen und mit Feuerwerfer anheizen, sondern kleines Holz vorsichtig entfachen, wenig Brand-beschleuniger, dafür richtige Anfeuerholzgröße, richtige Schichtung. Nicht zu wenig, dass das wachsende Feuer weitere Nahrung findet, nicht zu viel, dass es nicht erstickt. Hölzer richtig positionieren, dass sie sich gegenseitig beglücken, aber nicht zu schnell und zu heftig abbrennen, bevor klar ist, wer was wann auf dem Feuer bereiten soll. Also organisch aufbrennen lassen, dass etwas Glut eine stabile Reserve bildet, ein gut zu kontrollierendes Feuer, das auch mal eine Zeit ruhen kann, ohne zu erlöschen. Holzvorräte griffbereit anlegen, damit alles zur Hand ist, wenn es wirklich voran geht. Klären, wie für Nachschub gesorgt werden kann. Eher auf Holz zurückgreifen, das schon

etwas gelagert, richtig zerkleinert und trocken ist, anstatt mit zu grünem Holz unnötig Qualm erzeugen. Lieber mehrere kleine Feuer in guter Stellung zueinander, die nach Bedarf und von den Nutzern versorgt werden können, als ein großes, das zwar weithin sichtbar wird und um das sich alle scharen wollen. Statt ein zentrales Feuer, das bestimmte Bedingungen und unser Engagement dauerhaft braucht, solches, das leicht weitergereicht und überall ohne übermäßige Anforderungen versorgt werden kann. Je nach Nutzenerwägungen kann man sich metaphorisch leicht weitere Gütekriterien ableiten. Eigenengagement und Eigenverantwortung stärken.

Die Mutter Schmid (Irene Schmid-Groß geb. 12.1.1912) wäre dieser Tage 100 Jahre alt geworden. Eine tüchtige Frau der Aufbaugeneration. Nach dem 2. Weltkrieg kamen immer wieder Bettler an ihre Haustür. Sie gab keine Almosen, bot aber Arbeit an, im Garten oder in ihrer Schneiderei, je nach Arbeitsfähigkeit. Diese wurde großzügig entlohnt. Wer dieses Angebot annahm, bekam reichlich. Wer nicht, der ging leer aus.

Stiftungen sind für die Ewigkeit angelegt (juristischer Slogan). Sie können nicht veräußert werden, nur sterben. Stiftungen sollten daher nachhaltig sein. Ihre Lebensprozesse müssen auf Selbsterhaltung und Selbsterneuerung angelegt werden. Die Schmid-Stiftung ist nicht nur zum Verbrauch von Finanzmitteln bestimmt sondern wird als Sozialunternehmen konzipiert. Langfristig wird die ISB-GmbH ins Eigentum der Stiftung übergehen. Dann können ihre Überschüsse ganz zur Finanzierung von Stiftungsaktivitäten eingesetzt werden. Doch soll dies keine unproduktive Mittelverwendung rechtfertigen. Produktivität ist ein wichtiges Prinzip auch der Stiftung, wenn auch nicht allein in Geld gerechnet wird. Ebenso Effizienz, Effektivität und Sparsamkeit im Mitteleinsatz. Negativbeispiele sind gemeinnützige Organisationen, bei denen die Mitwirkenden eher aus der Aufblähung der Apparate Nutzen ziehen als aus der Wirkung. Dann ist kaum jemand an Sparen interessiert, solange das Minimum für den Zweck herauskommt, bei dem es noch keinen Ärger gibt. Die Stiftung verteilt keine Wohltätigkeiten, sondern bietet Unterstützung zu eigener Entwicklung in eigener Verantwortung. Auf Dauer muss jede unterstützte Aktivität sich selbst fortschreiben lernen. Jeder in der Stiftung Mitwirkende soll neben dem aktuellen Zweck zur Erneuerung der Grundlagen der Stiftung beitragen durch Stärkung der Ressourcen, aus denen die Stiftung gespeist wird. Von ausdrücklichen Versorgungsverhältnissen vielleicht abgesehen, muss Geben und Nehmen im größeren Bogen stimmen. Dies kann in verschiedenen Währungen, auch immateriellen, geschehen. Mitwirkende sollen Funktionen in der Stiftung als Privileg empfinden. Privileg meint aber nicht besondere Bereicherung, sondern besondere Chancen, in diesem Metabolismus eine gewürdigte Rolle zu spielen. Die Projekte müssen so angelegt werden, dass sie, ohne dauerhaft am Stiftungstropf zu hängen, unter Normalbedingungen weiterleben können (Keine Almosen, kein Dauer- Treibhaus).

Die isb GmbH und die Schmid-Stiftung sind, wenn auch mit unterschiedlichen Ausrichtungen gemeinsamen gesellschaftlichen Anliegen verpflichtet. Dies erfordert komplementäre fachliche und kulturelle Entwicklungen. Beteiligen kann man sich an beiden. Auch in der Geldwerten Leistungserbringung gehört Kulturpflege zu den

lebenserhaltenden Funktionen. Auch bei den nicht in Geld vergüteten Stiftungsaktivitäten müssen verwertbare Ergebnisse und Vitalität erhaltende Leistungen erbracht werden. Beteiligung kann gegen Einkommen oder gegen andere Tauschwährungen erfolgen. Wir gehen davon aus, dass eher zentrale Funktionen der Stiftung - organisatorische und fachliche - gegen Bezahlung aufgebaut und erhalten werden, während die Leistungen nach außen eher durch Honorarfrei Mitwirkende versorgt werden. Zentrale Funktionen werden vermutlich eher durch Mitarbeiter mittleren Alters versorgt. Diese sind verständlicherweise meist auch auf Einkommen und Karriere orientiert. Noch ganz Junge und Erfahrene können sich eher engagieren, ohne direkt Einkommen oder Fortkommen daraus erzielen müssen. Sie erfahren Lohn in anderen Währungen. Der Tätigkeitserfolg hängt vom fairen und respektvollen Zusammenspiel beider Dynamiken ab (Beispielhaftes Zusammenspiel von bezahlten und ehrenamtlichen Mitarbeitern). Dies kann dann funktionieren, wenn es gerecht zugeht.

Intendanten- und Regisseurqualitäten zuerst

Als Mitwirkende werden zunächst Pioniere gebraucht. Sie bringen eigene zum Kernbereich der Stiftung passende Ideen mit oder greifen solche aus dem Fundus der Stiftung auf. Sie entwickeln zunächst kleine Projekte und bringen diese federführend voran (wo, wie, mit wem und mit welchem Fokus und angestrebtem Effekt, in welchen Schritten und unter Hinzuziehung von wem?).

Es werden also zunächst in erster Linie unternehmerische Talente gebraucht, Menschen mit Intendanten-/Regisseur-Kompetenzen und -Neigungen. Sie sollen aus Grundideen konkrete Wirklichkeiten beispielhaft inszenieren und dabei nach dem Kristallisationsprinzip andere Hinzugezogene (ein-)führen. Also klare unternehmerische Verantwortung für die Stiftungsdienstleistungen und Führungsverantwortung gegenüber den Mitwirkenden. Wer gute kleine Brötchen bäckt, wird mit größeren beehrt. Bezahlte Mitarbeiter der Stiftung sollen nur im notwendigen Maß selbst mit Stiftungsnutznießern arbeiten oder Produkte entwickeln bzw. Projekte betreiben. Sie sollen so früh und so weit wie möglich Ehrenamtliche gewinnen, koordinieren und unterstützen. Diese sollen aber gut mit Dienstleistungen über die zentralen Funktionen der Stiftung versorgt werden. Nutzenziehende Organisationen sollen komplementär in der eigenen Verantwortung bezüglich Unternehmertum und Führung gefordert werden. Die notwendigen Entwicklungen und Umstrukturierungen ihrer eigenen Wirklichkeiten und die Sicherung von Nachhaltigkeit sind ihr Beitrag, dessen Erbringung als Gegenleistung für das Stiftungsengagement angesehen wird. Stimmt hier Geben und Nehmen nicht, soll dies frühzeitig konfrontiert, falls aussichtslos, die Kooperation beendet werden. Dies ist nicht in erster Linie als Nötigung gedacht, sondern als Grenzziehung und Hilfestellung auch im eigenen Interesse. Zu oft wird die Verankerung in Institutionen oder im relevanten Umfeld über die amtierenden Aktivisten hinaus vernachlässigt.

Wo möglich, sollte durch die Stiftungstätigkeit Anschub für Multiplikatorenmodelle geleistet werden. Als Beispiel kann ein Verein für das Bereitstellen von Hilfhunden für Behinderte dienen. Ein solcher Hund würde, allein gegen Bezahlung ausgebildet, weit mehr als 25 000€ kosten. Anders als bei Blindenhunden zahlt hier aber keine Kasse. In

diesem Verein wurden die Hunde so günstig abgegeben, wie es eben für den Empfänger leistbar war, aber bevorzugt an solche, die sich am Training weiterer Hunde zu beteiligen bereit waren. So wurde ein Selbsthilfe-Verein daraus, in dem Behinderte nicht nur einen Hund als Gefährten, sondern auch noch eine gewürdigte gesellschaftliche Aufgabe und eine Zugehörigkeit erhielten.

Strukturen

Für den schrittweisen Aufbau aller Strukturen, Aktivitäten und der Kultur der Stiftung sind ca. 7 Jahre veranschlagt. Das ISB behält als Fortschreibung der bisherigen Strukturen einen hauptamtlichen Geschäftsführer bei. Dieser ist für die Weiterentwicklung aller Tätigkeiten des ISB verantwortlich. Diese werden hier nicht näher beschrieben. Aber auch hier gilt es Vieles und Spannendes zu entwickeln.

Die Stiftung (seit 9/2011) hat einen Vorstand (zunächst BS, später bis zu 3 Mitglieder) und einen Stiftungsrat (derzeit Dr. Irene Schmid-Methfessel und Dr. Franz Inderst, später bis zu 7 Mitglieder, die sich sukzessive zu je 2 wieder- oder neuberufen). Der Stiftungsrat beruft und beaufsichtigt den Vorstand. Für die Stiftungsaktivitäten wird eine eigene Leitungsfunktion aufgebaut, die dem Stiftungsvorstand verantwortlich ist. Sie ist für die Tätigkeiten der Stiftung federführend und aktiv unternehmerisch verantwortlich. Die Leitung der Stiftungsaktivitäten ist als langfristiges berufliches Engagement konzipiert. Zunächst wird im ISB ein Stiftungsbeauftragter etabliert, da die Stiftungsaktivitäten aus den ISB-Aktivitäten heraus entwickelt werden sollen. Aus der Funktion des Stiftungsbeauftragten kann nach und nach eine eigenständige Leitungsfunktion der Stiftungsaktivitäten entwickelt werden. Diese Funktion betreibt aktiv die Entwicklung der Tätigkeitsbereiche der Stiftung, die Zusammenarbeit mit den anderen ISB-Bereichen, mit der Professionalgroup des ISB, mit Netzwerken und Partnern. Sofern die Stiftungsleitung ihre Leistung durch weitere Mitarbeiter erhöht, muss sie diese ergebnisverantwortlich führen.

Als Endkonstruktion der Kombination von Schmid-Stiftung und ISB-GmbH ist derzeit Folgendes konzipiert: Die Stiftung wird vom im Wesentlichen ehrenamtlichen, fachlich kompetenten Stiftungsvorstand geleitet. Dieser wird vom Stiftungsrat autorisiert und kontrolliert und wird durch einen Stiftungsvorstands-Vorsitzenden vertreten. Der Stiftungsvorstand trifft (in Abstimmung mit dem Stiftungsrat und den ISB-Mitwirkenden) die strategischen Entscheidungen der ISB-GmbH (als Eigentum der Stiftung). Er autorisiert und kontrolliert im Namen der Stiftung die Geschäftsführung der isb GmbH und gleichzeitig die Leitung der Stiftungsaktivitäten. Dass die Leitungsfunktionen von ISB und Stiftung Hand in Hand arbeiten, ist von allen zu verantworten und von der Stiftung sicherzustellen. Obwohl GmbH- und Stiftungsstrukturen klar getrennt sind, arbeiten sie eng aufeinander bezogen. Man kann sich dazu eine Elypse mit zwei Zentren vorstellen. Kompetenzen und fachliche Zuständigkeiten sind eher kernprägnant als randscharf getrennt. Damit soll diese Zwillingorganisation strukturell wie kulturell Beispiele für gesellschaftlich engagierte Professions- und Organisationsverständnisse entwickeln.

Mitwirkende

An Teilzeit-/Honorarkräfte werden weitere zentrale Themen in der Stiftung vergeben, wie z.B. Internetpräsenz/neue Medien/Netzwerke/Verwaltung von Schriften/Toolboxes /Lernprogrammen/Gestalten der Initialphase von Projekten usw. Leiter von Projekten mit Stiftungsnutzern, dort zugezogene Berater und Fachleute jeder Art arbeiten honorarfrei oder gegen geringes Honorar. Aufwendungen für Reise etc. sind i.d.R. von den Nutzenempfängern zu tragen, in Ausnahmefällen von der Stiftung. Vorhandene Produkte, Erfahrungen und Zentralfunktionen der Stiftung stehen kostenlos zur Verfügung.

Finanzierung

Die Umwandlung des ISB in eine GmbH wird voraussichtlich zum 1.7.2012 erfolgen. Bis dahin kann voraussichtlich die Finanzstruktur des ISB auf die Erfordernisse einer GmbH umgestellt werden (Rückstellungen für im Voraus bezahlte Seminare). Aus steuerlichen Gründen ist die Übereignung der isb GmbH an die Stiftung frühestens 7 Jahre nach GmbH-Gründung sinnvoll. Die Übereignung berechtigt die Stiftung zum Bezug der Überschüsse der GmbH. Daraus finanziert sich dann die Schmid-Stiftung als Eigentümerin der ISB-GmbH fortlaufend. Als Startkapital der Stiftung wurden 100.000€ als Spende von BS eingebracht. Die laufenden notwendigen und sinnvollen Ausgaben der Schmid-Stiftung werden durch weitere Spenden von BS gedeckt. Steuerlich begünstigt sind je Spender bis zu 1 Million in 7 Jahren möglich. Letztlich macht die Übereignung nur in dem Masse Sinn, in dem bis dahin eine Stiftungstätigkeit entwickelt wurde, die die Überschüsse der GmbH sinnvoll in gemeinnütziges Engagement umsetzen kann. Negativbeispiel: Die Hochschulen sitzen auf Millionen Studiengebühren, weil sie diese Mittel nur zur Verbesserung der Situation der Studenten einsetzen dürfen. Doch kommen die Maßnahmen wohl nicht in Gang. Jetzt kam ein Wissenschaftsminister auf die Idee, den Hochschulen vorzuschreiben, dass sie das Geld im nächsten halben Jahr ausgeben müssen und hofft, damit Innovationen in Gang bringen zu können. Auf diese innovative Mittelverwendung kann man gespannt sein.

Tätigkeitsbereiche der Stiftung

1. Weiterentwicklung von systemischer Lernkultur, Förderung von deren Einführung und Nutzung in Organisationen und Bildungseinrichtungen (Bsp. PoP Uni Mannheim, Einführung kollegiale Beratung).
2. Weiterentwicklung und Nutzbarmachung von konkreten Lernprogrammen zur systemischen Professions- und Organisationskultur (Bsp. Internetbasiertes Verantwortungstraining).
3. Einrichtung und Förderung von Professionellen-Gemeinschaften, in denen begabte junge, aber vielleicht nicht Mainstream-taugliche Menschen Gemeinschaft, Rückensstärkung und Förderung finden (z.B. durch Einbeziehung in Projekte oder Vermittlung im Netzwerk). Hierzu gehören Stärkung kollegialen Lernens, evtl. Coach-

/Mentorenvermittlung im Netzwerk (als Coachingübung für Weiterbildungsteilnehmer). Weiterbildung soll jedoch nicht Hauptfokus dieser Gemeinschaften sein, sondern eher vermittelt werden.

4. Drehscheibe für Projekte in Organisationen, bei denen Netzwerker honorarfrei aktiv werden (als Neuauflage des forum humanum, siehe Anhang). Hierbei sollen sinnvolle Konzepte zum Zusammenspiel von Bezahlten und Ehrenamtlichen besondere Aufmerksamkeit gewinnen. (Negativbeispiele: Schulverweigererprojekt, Kinderschutzbund oder Altenversorgung mit überdimensionalem Personal- und Kostenaufwand, der weit ab von flächendeckend leistbaren Lösungen führt.)
5. Entwicklung und Weitergabe von Professionsverständnissen, Konzepten und Arbeitsmodellen für die Bereiche 1-4 (Multiplikatorenmodell). Die Tätigkeit und die Organisationskultur der Stiftung selbst sollen modellhaft beschrieben und weitergegeben werden.

Konkreter Start

- Beauftragung der Stiftungsbeauftragten des ISB
- Klärung ihrer Tätigkeit und Unterstützungsstruktur
- Entwurf und erste Klärung von Zentralfunktionen der Stiftungsarbeit
- Einladung einer zunächst kleineren Gruppe von ehrenamtlichen „Pionieren“ aus den an der Mitwirkung Interessierten zu Treffen im Frühjahr 2012.
- Information an und Kontakt mit allen Interessierten.
- Klärung der bis dahin anzulegenden Zentralfunktionen, damit Modell vorgestellt und aktiv weiterentwickelt werden kann.
- Definition von wenigen überschaubaren Projekten mit Meilensteinen und Laufzeit bis max. 1 Jahr.
- Betreiben der Projekte durch verantwortliche Ehrenamtliche zusammen mit Federführenden der Stiftung und weiteren einbezogenen Unterstützern

Anhang

Paper zur Neukonfiguration des forum humanum. Bernd Schmid 2-2011

1. Es gibt da verschiedene Fäden, die wir zusammenzubinden versuchen. Wir wollen im forum humanum von der Kongressvariante erstmal weg, weil andere das besser können und genug Kongresse stattfinden (Wenn wir mit konkreten Projekten weiter sind, wollen wir das gerne dann auf Tagungen vorstellen und diskutieren).
2. Stattdessen wollen wir uns in Richtung Drehscheibe entwickeln, um Initiatoren konkreter Projekte in Organisationen Know-how und Unterstützung aus unserem Netzwerk zukommen zu lassen.
3. Wir haben ein sehr aktives und vertrauensvoll agierendes Netzwerk von fast 3000 Professionellen, Absolventen von ISB-Curricula oder Gunther Schmidt. Viele davon würden sich sicher honorarfrei engagieren, wenn es sinnvoll konfigurierte Projekte gäbe, bei denen sie mit begrenztem Einsatz mitmachen, aber dennoch im Ganzen etwas mitbewegen könnten, bei denen sie ihren Kernkompetenzen gemäß eingesetzt würden, und dabei noch mit kompetenten Gleichgesinnten kooperieren könnten.

Im p.s. Projekt-Foren finden Sie einen Entwurf für ein neues Angebot. Dieses wird im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Schmid-Stiftung ab 2012 neu entwickelt.

p.s. Projekt-Foren

Mit den Projekt-Foren bietet das forum humanum einen Rahmen, in dem sich Professionelle und Verantwortliche in Organisationen zur gemeinsamen Entwicklung von solchen Initiativen und Projekten treffen können, die den Werten des forum humanum entsprechen.

- Sind Sie in einer verantwortlichen Funktion in einer Organisation oder für ein Unternehmen tätig?
- Wollen Sie eine Initiative ergreifen, die wirtschaftliche oder gesellschaftliche Anliegen mit Werteorientierung und Menschenfreundlichkeit verbindet?
- Suchen Sie Gesprächspartner, die ähnliche Anliegen haben und angeleiteten Austausch auf hohem professionellem Niveau?
- Würden Sie sich gerne mit einem Netzwerk zusammenarbeiten, in dem aus Hunderten von Fachleuten mit verschiedenen Profilen und Expertisen Partner für einen solchen Austausch gewonnen werden können?
- Würden Sie gerne einen auf Ihre Anliegen und Ressourcen speziell abgestimmten Prozess aufsetzen und suchen einen auf Sie zugeschnittenen Gesprächskreis, in dem Ihre Anliegen Hauptthema sind?
- Möchten sie auf Partner treffen, die ihre Kompetenz ohne Geschäftsinteressen einsetzen, aber an kompetentem und wirtschaftlich vernünftigem Vorgehen und einem verantwortlichen Geben und Nehmen interessiert sind?

- Möchten Sie eine Auswahl von kompetenten und engagierten Gesprächspartnern für ihre Projekte aus den Netzwerken des forum humanum finden?

Wenn sie sich in diesen Fragen wiederfinden, kann das forum humanum der richtige Ansprechpartner für Sie sein.

Orientieren Sie sich über die Aktivitätsbereiche und Formate des forum humanum auf www.forum-humanum.eu.