

Impulse Stiften

#ImpulseStiften ist ein Webtalk für die Stiftungswelt. Alle 14 Tage. Dienstags von 9 bis 10 Uhr.

Zusammenfassung des **Mutmachspiels**
Session #ImpulseStiften „live“
Deutscher Stiftungstag 2025

Das ImpulseStiften-Mutmachspiel

Bei unserer Quizshow auf dem Deutschen Stiftungstag 2025 in Wiesbaden konkurrierten 12 Teams um den “Mutmacher”-Titel.

Sie hatten jeweils 5 Minuten Zeit, um auf vier vorbereitete Fragen möglichst mutige Antworten mit möglichst mutigen Vorschlägen zu finden.

Per Zufallsgenerator wurden drei Tische ausgewählt, die ihre Antworten im Plenum vorstellen konnten. Weitere Gruppen konnten eine wild card lösen.

Die Gewinner wurden per Applausometer gekürt.

Die folgende Zusammenstellung enthält alle Vorschläge der Gruppen, also auch diejenigen, die in der Runde nicht vorgestellt werden konnten.

FRAGE 1:

**“Wie kann ich bei uns und unseren Partnern
eine gute Fehlerkultur etablieren?”**

Frage 1: Fehlerkultur

Wirkungsdialoge (möglichst analog)

- regelmäßig über Fehler, Ängste etc. sprechen
- Fehler klar benennen, nicht beschönigen
- alle Ebenen müssen Fehler transparent machen (→ höhere Ebenen müssen beginnen / vorleben)
- Lessons learned

Selbst Beispiel setzen durch Haltung: Fehler können passieren

Fehler werden nicht gefeiert

Herausforderungen benennen & Lösungen finden

Learnings teilen

Führungskräfte gehen voran

im wöchentlichen Meeting: Erfolge feiern (das war gut) & Fehler teilen: „Was ging daneben“ → regelmäßig für die Etablierung einer Fehlerkultur

Fuck-up-Nights

Feedback etablieren

F F F: Fehler feiern & verbessern

Frage 1: Fehlerkultur

Fehler benennen / benennen können (Kultur)

Führung muss beispielhaft vorangehen

Grundhaltung ggü. MA und Partnern:
Vertrauensvorschuss (Erwartungsmanagement + Mut machen)

Umgang mit Fehlern + Learnings

Die Frage ist hinfällig

→ wir haben Lernfelder & Herausforderungen

Die Frage ist nämlich „wer definiert Fehler“
→ das streichen wir aus dem Glossar

Wettbewerb „Fehler des Monats“ schaffen
(Gewinner bekommt ein Coaching)

Fuck-up Monday: Mut & Raum schaffen

Lobes-Duschen

Einführung eines Scow-up o'meter (Skala von 0= „alles im Rahmen“ bis 10 : „hier können wir viel lernen“) mit monatlicher Auswertung und Auszeichnung (wie „employee of the month“)

Humor und Normalität fördern

Frage 1: Fehlerkultur

Selbst Fehler transparent teilen und eigene Verletzlichkeit zeigen
positive Haltung gegenüber Risiko

Klare Haltung etablieren, dass man gemeinsam Probleme lösen will
und Fehler Teil des Prozesses sind

Das gemeinsame Ziel nicht aus den Augen verlieren

Ohne Scheitern keine Innovation

- Fuck-up session als fester Bestandteil jedes Reportinggesprächs (beide Parteien, Geldgeber fängt an)

Imperfection is beautiful

- Jede Partei bringt als festes Element des (oral) reporting in Thema mit, das notwendigerweise noch unfertig ist

Ziel ist Üben von Fehlerkultur

FRAGE 2:

**“Wie können wir den Mut-Muskel unserer
Gremien stärken?”**

„Boss Undercover“

Gremien-Mitglieder „under cover " für 1 Woche in die eigene oder andere Stiftungen oder geförderte Organisationen tätig werden (z.B. als Praktikant oder Fundraiser)

- Finanz-struggle in real
- Wie wird über Gremien gedacht?
- Wie werden Entscheidungen getroffen?
- Bedarfe und prekäre Lagen
- Hands on Mitarbeit
- Zielgruppe kennenlernen

Frage 2: Gremien

Eigenen Mut-Muskel trainieren
Nutznießer einbeziehen
Schrittweise Einführung von
Veränderungen

Dinge mutig in kleinen Dingen angehen
Einbindung der Gremien, mittendrin, gemeinsames Problemlösen
Dranbleiben – einen Muskel muss man trainieren
personal Mut-trainer

Frage 2: Gremien

Übung: „Schreibt die Satzung neu“ (mit Sebastian Fitzek)

Mit Lego Serious Play: „nimm das Vermögen und sei der Stifter“

- Dann die gewonnenen Perspektiven übertragen
- An reale Entscheidungen herangehen

MUTiger MITTWOCH

- 1:1 Treffen mit Organisationen/ Personen, die man sich sonst nicht getraut hätte vorzustellen
- Mutmachende Risiko-Aktivitäten (bungee jumping)

Mutiger Ideen-pitch

- Idee kommt aus einer Abteilung
- Wird erst mit einer anderen Abteilung geteilt (proof check)
- Dann im Gremium gepitcht

„schräge“ Gremienbesetzungen (unkonventionell/ bunt)

Zielgruppen in die Gremien

Haftungsangst überwinden

„Scheitern-Fonds“ oder „Risikopott“ für waghalsige Projekte

Frage 2: Gremien

Gremien vielfältig besetzen

Emotionales Entscheiden

Mutige Vorbilder zeigen

Pilot-Phasen/ Testjahr-Phasen für Neuerungen

Gute Vorbereitung der Sitzung mindert
Unsicherheit

Ortsbegehungen – Förderpartner
kennenlernen

Durch Förderung der Fehlerkultur werden
Gremien mutiger

Die Drei A's

Angst schüren

- Wirkungsworkshops

Angst abbauen

- Gremiensitzungen anders gestalten
- Vor Ort Besuche
- Dschungel-Camp für Gremien

Alkohol

- Macht locker
- Bringt andere Themen

FRAGE 3:

**“Wie finden wir heraus, wie gut unsere
Förderung wirklich funktioniert?”**

Frage 3: Wirkung

Mit der Gegenfrage:

Was muss ich tun, um meine Förderwirkung/
das, was ich bewirken will, zu verhindern?

Nah dran sein, in Kontakt bleiben, die
Förderung anpassen, vor Ort helfen

Hospitieren

Einladen, ins Gespräch zu gehen, offen zu
sein

Wir hören zu, wie Dritte über uns reden

Wir sprechen mit den Zielgruppen ohne Träger

Wir sprechen alle miteinander

Empowerment
Vertrauen
Dialog

NIE!

Wir finden nie zu 100% raus, weil
wir nicht bereit sind, unsere
Förderung einzustellen

Frage 3: Wirkung

Mit der Wirkungsmessung, die für Dich richtig ist

Reporting-BMI

- Berichte wiegen: je schwerer, desto schlechter

Konzept für echtes, anonymes Feedback

- Externe Stelle/ akademische Institution, die Feedback einholt und evaluiert

CASH OR CONTINUE

Zur Programmmitte wird die Zielgruppe (z.B. Schüler:innen) befragt, ob sie das Projekt weitermachen wollen oder lieber das Geld ausbezahlt bekommen möchten, z.B. um Eis Essen zu gehen

Wir geben dieses komplexe Thema an die KI ab

Frage 3: Wirkung

Mit dem Wallraff-Prinzip:
wir schleusen einen anonymen
Evaluator bei der Zielgruppe
und/oder der geförderten Institution
ein

Mystery Shopping: als Teilnehmer
selbst beim Programm anmelden

net promoter score

anonymisiertes Feedback

Kausaler Wirkungsnachweis bei Organisationen
(-> Ausschluss von Zufall)

Attributionslogik: Was wäre gewesen, wenn wir
nicht gewesen wären?

Befragung/ Analyse: was hat sich verändert?

FRAGE 4:

**“Wie komme ich selbst aus der Komfortzone
und halte meinen Mut wach?”**

Frage 4: Komfortzone

Seitenwechsel

enger Austausch mit den Förderpartnern

MUTMACH gGmbH gründen – als social franchise mit Skalierungskonzept

- MUTMACH Kartenspiel für's Büro
- MUTMACH Bus
- MUTMACH boot camp
- MUTMACH app (mit hochsensiblen Applausometer)

Alle bilden sich weiter:

- Allies: Verbündete, Kolleg:innen
- Accountability: Ziele aufschreiben, Termine setzen
- Attack: einfach machen
- Alkohol

Weekly challenges, die uns aus unserer Komfortzone holen und herausfordern

Kritisches Feedback von ex- und intern

Frage 4: Komfortzone

Hacks für's mutig sein

- alle zwei Wochen bei ImpulseStiften mitmachen
- Arbeitsplatz in die geförderten Organisationen verlegen
- Critical friends als Gäste einladen
- Körperliche Erdung (Meditation, bungee jumping, ...)

Sachen sofort umsetzen :
Just do it – now!

Den „mutigen Mittwoch mit munteren Machern“ etablieren

- 1x im Monat mit Leuten außerhalb der bubble sprechen – wer ist „gegen meine Meinung“?

Anti-Komfortzonen Trainingsplan

- Einmal am Tag/ im Monat eine Aufgabe machen, die ich nicht mag (z.B. Anruf für Kaltakquise oder mit Kollegen sprechen, die ich nicht mag)
- 15 Minuten Reflexion wie ich Gelerntes in meiner Arbeit etablieren kann

Frage 4: Komfortzone

Mut-Muskel Gym

- peer learning
- workout
- Zirkeltraining

Regelmäßig Dinge tun, die mich aus der Komfortzone holen

Mutmach-Kettenbrief

Cheerleader-AI.com

Kommt zu

- Vertrauen.Macht.Wirkung
- Impulse Stiften

Challenge für etwas, das ich nicht mag: Keynote vor 7.000 Leuten

Gemeinsam Feiern

Ein unbequemer buddy, der mich immer wieder dazu anregt, mich mit Sachen auseinanderzusetzen

Sich bewusst mit Leuten auseinandersetzen, die uns triggern

ImpulseStiften: dienstags platz schaffen für Menschen, die erzählen, wie mutig sie sind

