



GEMEINWOHL-BERICHT

UNTERNEHMEN

FIRMENNAME: INSTITUT FÜR ZUKUNFTSKOMPETENZEN OG

Branche: Bildung

Anzahl der MitarbeiterInnen: 2 Geschäftsführer, 1 fixer und 16 – 20 freie MitarbeiterInnen

TÄTIGKEITSBEREICH

Das IFZ hat Weiterbildungsangebote für

- Individuen (Selfness-Akademie, Coaching)
- Organisationen und Unternehmen (Business-Akademie, Zukunftsworkshops, Consulting)
- Gesellschaft (Kongresse, Dialoge, Publikationen, Studien)

entwickelt, die dazu beitragen, gemeinsam eine nachhaltige Zukunft zu kreieren.

Dabei bündeln wir Erkenntnisse aus Wirtschafts-, Trend- und Bildungsforschung zu neuen Lösungsansätzen.

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Intention des Unternehmens und Bezug zur Gemeinwohl-Ökonomie. Zusammenfassung der bisherigen Aktivitäten (vor Gemeinwohl-Bilanz)

Kulturell kreativ gemeinsam Zukunft gestalten!

Aufklärung zu betreiben für eine bewusstere und bessere Zukunft, die auch der nächsten Generation nützt.



GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN

Wir arbeiten nur mit Partnern, die unserem ethischen Anspruch entsprechen. D.h. Mensch und Umwelt sowie alle Wesen unseres Planeten achtsam behandeln und so ökologisch wie möglich agieren.

(siehe auch Artikel in unseren beiden Büchern ZUKUNFTSKRAFT:ARBEIT sowie ZUKUNFTSKRAFT : NACHHALTIGKEIT!)

Wir verzichten auf repräsentative Büros und beziehen in unseren home-offices jeweils ÖKOSTrom.

Die Institutsleitung geht bewusst mit Ressourcen um, nützt nur 1 Kfz in der Familie (mit geringem Verbrauch), e-bikes und Fahrräder sowie LED-Glühbirnen, betreibt Mülltrennung, kauft keine PET-Flaschen, essen kaum Fleisch und kaufen hauptsächlich bei Bauern ein.

An Computern wird das nötigste in bester Qualität für lange Zeit gekauft (5 Jahre / Computer – apple)

Büromaterial wird so gering wie möglich gehalten. Als Papier (wenig Verbrauch!) wird z.B. das WWf-Papier bei Viking oder recycling-Papiere eingekauft. Beamer wird an den jeweiligen Seminarorten gemietet, ebenso wie Flipchartpapier.

Als Seminarhäuser wählen wir in Österreich zentral gelegene (Stift St. Lambrecht) sowie alte schöne Orte aus (Stift Ossiach, Burg Feistritz) – die NICHT den üblichen Seminarcharakter aufweisen und mitten in der Natur liegen.

Wir verzichten in den Seminaren auf Technik zugunsten persönlicher Ansprache und Erleben.

In Zukunft wollen wir innovative Webinare nutzen um Reisekosten zu dezimieren und so die Umwelt zu entlasten und trotzdem Weiterbildung zu ermöglichen.

Wir integrieren keine Produkte und/oder Dienstleister, die ethisch nicht vertretbar für uns wären (Kooperationspartner, Empfehlungsmarketer etc.).

Wir streben das Green-Meeting-Umweltzeichen an, und achten derzeit darauf, dass an unseren Veranstaltungen eine umweltverträgliche Anreise, Mobilität vor Ort, umweltfreundliche Unterkünfte, regionales, biologisches Catering, umweltfreundliche Beschaffung, ökologisches Material- und Abfallmanagement sowie soziale Aspekte berücksichtigt werden, soweit es seitens des Veranstaltungsortes möglich ist.

B1 ETHISCHE FINANZDIENSTLEISTUNGEN

Wir haben keine Schulden, und auch keine Förderungen in Anspruch genommen, um unsere Vision aufzubauen. Allein durch Arbeitsleistung wurde das IFZ gegründet und aufgebaut.

Ein ganz normales Giro-Konto bei der RBB-St.Veit, als selbstständige, ortsbezogene Bank wurde den großen Bankketten vorgezogen. Wir setzen auf Eigenverantwortung anstatt auf Versicherungen gegen eventuelle Fehler.



C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT

Jeder Mitarbeiter arbeitet von zu Hause aus und ist selbstständig. Er/Sie kann eigenverantwortlich wählen, was sie mit uns umsetzen möchte oder nicht.

Beide GF gestalten sich ihren Arbeitsplatz nach eigenen Vorlieben in ihren Wohnungen. Ebenso alle TrainerInnen. Wir geben keine Vorgaben, wie jemand bei sich zu Hause zu arbeiten hat. Alle TrainerInnen sind ausgebildete Coaches, die eigenverantwortlich ihr Wohlbefinden steuern. Alle arbeiten selbstständig und sind freie Mitarbeiter in den Bereichen, die sie selbst wählen.

Seitens der GF geben wir Weiterbildungsempfehlungen aus, die z.Teil in unserem Netzwerk günstiger genutzt werden können. Die Trainer haben unseren eigenen 2-jährigen Lehrgang (siehe homepage) zum Thema ganzheitliche „Selfness“ besucht. Hier werden sowohl körperliche, psychisch-seelische als auch geistige Gesundheit behandelt. Danach sind die TrainerInnen angehalten am neuesten Stand zu bleiben und ihr jährliches Modul aktuellst zu gestalten – in Abstimmung mit der Lehrgangsleitung.

Arbeitszeiten sind flexibel und nicht vorgegeben! Nur das Ergebnis zählt.

Die GF selbst gestalten ihre Arbeit so, dass neue Projekte umgesetzt werden können ohne dass die Lebensqualität verloren geht.

(Keine Nacharbeit – Wochenende nur Seminare im vertretbaren Rahmen – Sommer möglichst frei – Weihnachten ebenso) Das Leben kommt VOR der Arbeit.

Wir verzichten somit auf hohen Verdienst – der Gesundheit, der Familie und unserer Seele zuliebe.

Wir arbeiten aber gerne auch mal mehr für idealistische Ziele - um einen Impuls zu setzen, der dann in dem jeweiligen Netzwerk aufgegriffen werden kann oder nicht.

C2 GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS

Jeder hat aus seiner Funktion heraus die gleiche Ausgangslage und Arbeitsvolumen. Es besteht allerdings ein Unterschied zwischen Geschäftsführer, Projektpartner und Trainer.

Die Aufgaben und damit die Arbeitszeit der GF richtet sich nach der Gesellschaftsanteilverteilung, die die GF selbst gewählt haben. Herr Schellander möchte nicht mehr als 35% an Arbeitsvolumen, daher ebenso hoher Anteil. Frau Scala-Hausmann als Initiatorin und Gründerin hält derzeit die restlichen 65% und ist somit auch für mehr Bereiche verantwortlich. Jeder der GF betreibt seit Jahrzehnten bereits eine weitere Firma, in der er seine Kunden abseits des IFZ betreuen kann. Somit ist das IFZ eine Plattform für unsere idealistischen Ziele, die jedoch keinerlei Betriebsvermögen aufweist (Computer, KFZ, Büros etc.) sondern aus den eigenen Firmen der Geschäftsführer gespeist wird.

Jede/r Trainer/in darf und soll tun, was er/sie am besten kann zu seinen bevorzugten Zeiten. Lediglich die gemeinsamen Seminartermine werden abgestimmt und sind verbindlich.



C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

Alle Trainer waren angehalten, selbst unseren Lehrgang zu besuchen und haben so u.a. auch ökologische Themen erarbeitet und umgesetzt. (Modul 3!)

Die Mitarbeiter/TrainerInnen reisen zu den Seminarorten mit PKW oder per ZUG an. Wenn mehrere anreisen, wurden/werden Fahrgemeinschaften gebildet.

An den Seminarorten werden immer auch vegetarische Gerichte geordert, da GF und ein Teil der TrainerInnen und TeilnehmerInnen vegetarisch ißt.

Bei webinaren entfällt der Reiseaufwand.

Der Fußabdruck müsste bei jedem Trainer selbst berechnet werden.

Die GF haben derzeit 2,3 (wegen Standort in Wien + Kärnten).

Die GF ernährt sich größtenteils vegetarisch und regional.

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Jeder freie Mitarbeiter erhält denselben Stundensatz. Es gibt keine Einkommensunterschiede zwischen GF und TrainerInnen.

Für die Lehrgangsleitung wird oft zugunsten der TrainerInnen nichts verrechnet.

Wie bei allen Selbstständigen, gibt es kein Mindesteinkommen, sondern es ist mal mehr, mal weniger und man ist selbst für die monatliche Verteilung verantwortlich. Urlaub und Krankenstand ist bei Selbstständigen immer unbezahlt und muss auch bei den GF, die kein regelmäßiges Einkommen aus dem Institut beziehen, selbst aufgefangen und finanziert werden.

C5 GLEICHSTELLUNG / INKLUSION BENACHTEILIGTER

Die GF besteht 50% aus Frauen ;-)

Wir laden einkommensschwache Menschen gratis zu unsere Kongresse ein, und vergeben jährlich ein Stipendium von 50% für unseren Lehrgang.

Es gibt keine Angestellte – nur freie Mitarbeiter. Frauen und Männer sind gleich verteilt – derzeit 6 Frauen und 8 Männer (siehe homepage – Team & Kooperationspartner). Es zählt die Eignung und das Wissen als TrainerIn, nicht die körperliche Verfassung oder staatliche Zugehörigkeit. Ein gemeinsames Arbeiten ergibt sich aufgrund gemeinsamer Projekte und Erfahrungen.

Derzeit keine Sekretäre oder Assistenten, da kein Aufgabenbereich vorhanden.

C6 INNERBETRIEBLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG



Jeder Trainer hat am Lehrgang mitgearbeitet und wir haben alle Themen transparent in Meetings besprochen und abgestimmt.

Jeder Trainer erhält einen Rechnungsbericht seines Moduls aus dem Lehrgang!

Keiner der TrainerInnen ist derzeit geneigt mit einer Beteiligung Risiken zu übernehmen. Es wird eher die Kooperation gewünscht. (Bei einer OG haftet jeder Gesellschafter mit seinem Vermögen).

Mit einem Mitarbeiter gibt es eine Beteiligungsvereinbarung, die durch Arbeitsleistung anstelle mit Geld abgegolten wird.

Es gibt derzeit keinen Wunsch nach einem Betriebsrat, gesetzlich ohne Angestellte auch nicht möglich. Jeder Trainer gab das Feedback, sich hier gut aufgehoben zu fühlen und Konflikte jederzeit mit der Leitung besprechen zu können. Es gibt keine Hierarchie – wir kommunizieren auf Augenhöhe, wie es in Trainer/Coach/Therapiekreisen üblich ist.

Die GF hat jedoch immer wieder in der Vergangenheit unter den TrainerInnen Arbeitskreise mit Verantwortlichen wählen lassen, auch wenn es um persönliche/betriebliche Themen ging, was aber nur begrenzt genützt wurde. Diese Themen wurden bisher eher in der jährlichen Supervision bearbeitet, was viel tiefer geht und weit effizienter ist als ein Betriebsrat.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Wir wenden keine Tricks im Verkauf an, alles ist möglichst transparent und offen, ohne Bindung, frei wählbar.

Jede/r Trainer/in, die/der Kunden gewinnt durch Empfehlung, erhält als Anerkennung für seinen Einsatz eine Provision.

Unsere ausführliche, anonyme Feedbackschleife für TeilnehmerInnen & KundInnen geht an die Leitung und wird mit dem jeweiligen Trainer besprochen. Bisher wurden ALLE Feedbacks ernsthaft geprüft und sofort ins Produkt integriert.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Wir kooperieren mit unseren Mitbewerbern (Wiener Kreis, VHS, Wifi, anderen Instituten etc.) obwohl sie nach altem Bild als Konkurrenten zu sehen wären.

Alle TrainerInnen wären eigentlich Konkurrenten, die wir durch unsere Initiative zur Kooperation vereint haben. Daraus sind eigene Trainerkooperationen entstanden, an denen die OG nicht teilnimmt und dafür auch keine Abgeltung erhält.

Vielmehr geht es um die Sache - so luden wir Kamingesprächspartner ein, die weit mehr verdienen als wir selbst, um deren Weltbilder weitergeben zu können.

Eine Know-How-Weitergabe durch die GF geschieht in allen Meetings. Die TrainerInnen profitieren von unseren Ideen und verwenden diese auch unentgeltlich außerhalb des IFz zu



ihrem eigenen Nutzen weiter! KooperationspartnerInnen setzen genauso viel ein wie die GF und sobald es einen Gewinn gibt, wird dieser zu gleichen Teilen aufgeteilt.

Zu unseren Dialogen ist auch und vorallem der Mitbewerb herzlich eingeladen und wir geben hier unser Know-How zu Zukunftsthemen gerne weiter.

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Wir arbeiten an Webinaren und Fernlehre, um TeilnehmerInnen (TN) Fahrt und Nächtigungen zu ersparen – und die damit verbundenen Reisebelastungen für die Umwelt zu minimieren.

Alle Seminarorte sind öffentlich erreichbar. Leider kosten die Bahntickets z.Zeit mehr als das Benzin, was viele TN dazu veranlasst, noch mit dem PKW zu fahren.

Je nachdem, woher ein TN kommt, hat er mehr oder weniger Mobilitätsaufwand. Daher liegt St. Lambrecht als Seminarort in der Mitte von Österreich – sodass Wiener, NÖ, OÖ, und ev. Tiroler und Salzburger sich dort mit ähnlichem Anfahrtsaufwand treffen können.

Ansonsten versuchen wir bei anderen Veranstaltungen in die Ballungszentren zu gehen (Wien, Klagenfurt, Villach, Salzburg), wobei uns aber bewusst ist, dass Geld auch zu abseits gelegenen Orten fließen sollte. (Abwanderung, Stadtflucht etc.) Daher versuchen wir schon auch ländliche Orte zu unterstützen.

In unseren Lehrgängen erhält der TN umfassendes Wissen über ökologische Aspekte – neutral über sämtliche Lebensbereiche. Jedoch ist er immer selbst für die Umsetzung verantwortlich, was auch die Ernährung vor Ort betrifft. In den Seminaren gibt es frisches Obst und Getränke.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Siehe C5

Kunden werden aktiv bei Begegnungen eingeladen und viele NPOs zahlen nichts oder nur den symbolischen Studentenpreis. (beim letzten Open-Space-Congress 2/3! Der TN)

All das finanziert sich nur durch Kunden aus der Wirtschaft und Unternehmen, die Seminare, Schulungen buchen sowie durch unseren engagierten Arbeitseinsatz, den wir somit diesen Menschen und Organisationen kostenlos zur Verfügung stellen!

Wir beantragen keine Firmenförderung, Gründungs- oder EU-Förderung.

Alle Seminarorte sowie unsere homepage sind barrierefrei gestaltet.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS



Wir bemühen uns, neue Maßstäbe in der Weiterbildung zu setzen. So schlagen wir ein „Gemeinwohl-Erkennungszeichen“ für Seminare / Unternehmen vor, um KundInnen die Wahl zu erleichtern. Selbst haben wir ein CSR-Management inkludiert, das wir auch an Firmen und Organisationen weitergeben (RESPACT + Alchimedus).

Gerne würden wir hier weiter entwickeln!

Für unsere eigenen Weiterbildungen setzen wir höchste Maßstäbe an und kooperieren mit externen Partnern, die ebensolche Initiativen setzen wollen. (NANK, Frithjof Bergmann, Trigon, ökologische Unternehmen ec.)

E1 GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG/BEDEUTUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

Wir arbeiten sehr stark im gesellschaftlichen Bereich – alle unsere Produkte sind auf diese Wirkung ausgelegt und wir bewegen je nach Angebot unterschiedliche Anteile.

Über alles gerechnet sind es ca.:

30% Pflegeberufe, Coaches, Berater

20% Führungskräfte, Unternehmer EPU, KMU

25% NPO, Therapeuten, SozialarbeiterInnen

20% alle anderen Berufe, Private, Pensionisten, Arbeitslose, Neuorientierungen

5% Großunternehmer/Vorstände

Uns geht es in unseren Angeboten darum, mehr und mehr Bewusstsein für Eigenverantwortung zu schaffen. Sowohl bei der eigenen Gesundheit als auch der Gesundheit unserer Umwelt, unserer Unternehmen und unserer Erde. (siehe Buch ZUKUNFTSKRAFT: NACHHALTIGKEIT!)

Nach unserer Ansicht ist JEDER einzelne wichtig. Wir arbeiten daher auch viel mit Medienkooperationen, um die Frau und den Mann „von der Straße“ zu erreichen (z.B. Zukunftsdialoge mit Kärntner Woche, ZukunftstV mit medienfirmen etc.)

Wenn der einzelne umdenkt, wirkt sich das immer in seine Umgebung aus.

Mit NANK – Neue Arbeit, Neue Wirtschaft, Neue Kultur und unseren anderen Kongressen und Dialogen setzen wir gesellschaftspolitische Zeichen.

Am Open Space Congress „Zukunftskraft:Nachhaltigkeit“ gab es Impulsvorträge von Demeter-Bauer Willi Erian, sowie der Kräuterfrau Erika Pichler und Johannes Matthiessen, der großartige Impulse zum „Lebewesen Erde“ interaktiv mit allen TN setzte.

Am Congress „Zukunftskraft:Arbeit“ wurden von Johannes MATthiessen und Frithof Bergmann Arbeiten mit Jugendlichen in den Slums gezeigt, sowie neue Wege zu einer ökologischen, autonomen Arbeitswelt.

Diese Themen wurden in den Open Dialogs aufgegriffen und weitergeführt.



E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Wir tragen in unseren Dialogen und Kongressen so gut wir können, dazu bei.

Alle Dialoge sind bisher gratis!! (zukunftsdialoge, open dialogs, multilog, NANK....) wird nur durch unsere Arbeitsleistung bezahlt, die wir gratis zur Verfügung stellen. Lediglich etwaige Raumkosten werden als Unkostenbeitrag (5,-) eingehoben, (der wiederum für unsere Community-Abonnetten wegfällt!).

Unsere ehrenamtliche Arbeitsleistung für das Gemeinwohl umfasst derzeit 1/3 unseres Gesamtarbeitsaufwands!! Ein weiteres Drittel umfasst das gesamte Back-Office. Und beides wird aus dem letzten Drittel finanziert, das kostenpflichtige Angebote umfasst.

Somit ist jeder TN unserer Angebote ein Sponsor für das Gemeinwohl derer, die sich lediglich die kostenlosen Angebote leisten können.

Sponsoring haben wir bisher NICHT betrieben. Wir waren selbst die Sponsoren. Müssen jedoch für die nächsten Kongresse auf diese Kooperationsform zurückgreifen, um weiterhin solch Gemeinwohl-Angebote umsetzen und selbst überleben zu können.

Auf unseren Open Spaces und Open Dialogs wurden unter den TN Projekte entwickelt, die Gemeinwohlscharakter haben. So z.B. ein Projekt, in dem straffällige Jugendliche eine Führungskraft als Mentor bekamen, um eine vollwertige Chance in die Wirtschaft zu erhalten. Dieses Projekt wurde auch ausgezeichnet.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Siehe D3. Arbeitsorte und -weisen wurden bereits in den obigen Punkten beschrieben.

(home-offices, webinare, Mobilität)

E4 MINIMIERUNG DER GEWINNAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE

Keine Gewinnausschüttung.

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Ist in unseren Dialogen und Foren ständig möglich.

We do our very best!

AUSBLICK



Institut für Zukunfts Kompetenzen
Institute for Future Competences

KURZFRISTIGE ZIELE

Lehrgang als Fernlehre und webinare umsetzen.

LANGFRISTIGE ZIELE

Produkte immer am Puls der Gesellschaft halten.

GEMEINWOHL-MATRIX MIT PUNKTEN

Anhang.

PROZESS DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Welche Mitarbeiter waren bei der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz und des Gemeinwohl-Berichts vom Unternehmen involviert?

Cornelia Scala-Hausmann, GF (ausführend)

Harald J. Schellander, GF (abtimmd)

Über welchen Zeitraum wurden diese erstellt? Wie viele Frau/Mann-Arbeitsstunden wurden dafür verwendet?

3 Monate, ca. 25 Stunden.

Wie wurde die Bilanz bzw. der Bericht intern kommuniziert?

Wurde bei Meetings vorgestellt inkl. Buch, Kamingsgespräch mit Christian Felber, Vortrag und Buchpräsentation mit C. Felber. Ergebnis wird erst kommuniziert, wenn fertig.

AUDIT

Audit durch: ?

Datum: 00. Monat Jahr
