

Vielfalt, Generationen und Neubesetzungen in Vorständen und Räten

14. Oktober 2025
Dr. Theresa Gehringer

**BOARD
for GOOD**

 **STIFTUNGS
LABOR**


Stiftung für Kunst,
Kultur und Geschichte

70%
männlich

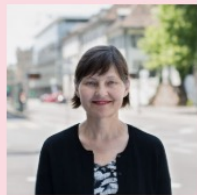
87%
Schweizer

5%
unter 40



SO Appenzeller Käse GmbH

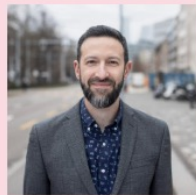
Was ist das Gegenteil von Vielfalt?



Elsbeth Müller
Board Chair



Dr. Flavia Bustreo
Vice Board Chair



Prof. Michele Acuto
Board member



Dr. Otto Bruderer
Chair of Investment Commission



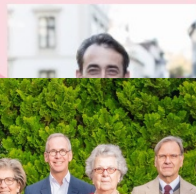
Prof. Urs Gasser
Board member



Dr. Martin Lenz
Board member



Dr. Peter Lenz
Honorary Founding President



STIFTUNGSRATMITGLIEDER

Prof. Dr. Roland Siegwart, Präsident



Talente und Pioniere fördern

Eine prosperierende Volkswirtschaft benötigt solide und nachhaltige Investitionen in Bildung, Forschung und Innovation. Vor allem aber Pioniere, die mit Unternehmertum und Leidenschaft neue Entdeckungen und Visionen in erfolgreiche Technologien und Produkte umsetzen.

Als Stiftungsratspräsident trägt Roland Siegwart die Verantwortung für die strategischen Belange der Seebert Kof Stiftung. Er setzt sich dafür ein, dass junge Talente und Pioniere in der entscheidenden Startphase der Innovation relevant und nachhaltig unterstützt werden. Seit 2012 Mitglied und Vizepräsident, präsidiert er den Stiftungsrat seit 2016.

Wandlung

Professor für Mikro-Robotik EPFL, Lausanne (1998–2008), Professor für Robotik ETH Zürich (seit 2008), Vizepräsident Forschung und Wirtschaftsbereitungen ETH Zürich (2010–2014), seit 2013 Co-Direktor des Wyss Zürich, Gründer mehrerer Spin-off-Firmen und Mitglied verschiedener Verwaltung- und Stiftungsräte.

Prof. Dr. Monika Büttler, Vizepräsidentin



Freiung schaffen

Als die Schweiz sich nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen, braucht sie frische Ideen, um sich für die Zukunft neu zu erfinden. Bildung und Forschung sind die entscheidenden Kräfte, welche Innovationen hervorbringen und damit die Zukunftsfähigkeit der Schweizer Gesellschaft sichern.

Monika Büttler versteht sich als Impulsgeberin und ist überzeugt, dass die Seebert Kof Stiftung mit ihren Aktivitäten dort die grösste Wirkung entfaltet, wo sie jungen Nachwuchsentscheidenden den nötigen Freiraum verschafft, um neue und riskante Projektideen in die Praxis umzusetzen. Sie ist 2017 zum Stiftungsrat gestossen und reist seit 2018 das Vizepräsidentium wahr.

Wandlung

Dozentin in Mathematik und Physik, Promotion in Volkswirtschaftslehre, Professoren für Volkswirtschaftslehre an der Universität Lausanne (2001–2004), Professoren für Wirtschaftspolitik und Gründungsdirektorin des Schweizerischen Instituts für Empirische Wirtschaftsforschung an der Universität St. Gallen (2004–2021), seit 2021 Honorarprofessoren an der Universität St. Gallen und Mitglied verschiedener Verwaltung- und Stiftungsräte.

Prof. Dr. Manuel Battegay, Mitglied des Stiftungsrates



Deutlichen, und mehr Wissen

Lehren und Wissen gehört zum Menschen. Innovation wie Forschung ist zentral, um Fortschritt voranzutreiben.

Als Arzt und Forscher ist Manuel Battegay überzeugt, dass Fortschritte in der Medizin Individualität erreicht werden und eine patientenorientierte Betreuung ebenso viele verantwortliche Partnerteams benötigt. Auch der Austausch von Wissen und Erfahrungen zwischen Öffentlichkeit und Privatsektor, z.B. in der Medikamentenentwicklung, ist wesentlich. Er setzt sich in der Seebert Kof Stiftung dafür ein, eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis zu schlagen. Manuel Battegay wurde 2020 in den Stiftungsrat gewählt.

Wandlung

Medizinstudium in Basel, Klinik und Forschung zuerst in Liestal, Zürich u.a. in der Gruppe von Rolf Jostmann, am NIK, USA bei Stephen Feinstone, Jay Kottmann, von 2007–2013 Chefarzt Klinik Infektiologie & Spitalhygiene, Universitätsspital Basel und Professor für Infektiologie, Universität Basel. Beteiligt am Aufbau von nationalen und internationalen Programmen für HIV-, Tuberkulose und Hepatitis C in Afrika und Osteuropa, Präsident der «Jungens AIDS Care Society» (2012–2016), Vizepräsident Comité «Asforce des Bundes (2016–2021)», seit 2020 Präsident der dem Bundesrat «Beratende Kommission für internationale Zusammenarbeit», Mitglied Verwaltungsrat Universitätsspital Basel.

Prof. Dr. Andrea Belliger, Mitglied des Stiftungsrates



Digitale Transformation mitgestalten

Der technologische Wandel hat zur Folge, dass Kompetenzen wie kritisches Denken, mündliche Urteilskraft sowie das Hinterfragen von etablierten Strukturen immer wichtiger werden.

Andrea Belliger sieht ihre Aufgabe darin, die Herausforderungen der digitalen Transformation proaktiv mitzugestalten und innovative, interdisziplinäre Lösungsansätze für ebendiese zu fördern. Dank ihrer Erfahrung in der Vermittlung zwischen Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft wird sie sich im Stiftungsrat der Seebert Kof Stiftung dafür einsetzen, dass Förderprojekte beide Dimensionen der digitalen Transformation, die technologische und die gesellschaftliche, proaktiv miteinander verbinden. Andrea Belliger wurde im Februar 2022 in den Stiftungsrat gewählt.

Wandlung

Studium in Theologie, Philosophie und Geschichte, Promotion im kanonischen Recht, Gründin und Co-Vizepräsidentin des Instituts für Kommunikation und Kultur an der Universität Luzern (2017–2020), seit 2020 Direktorin des IIR Institut für Kommunikation und Führung, seit 2007 Phonetik/Phonologie Professorin Pädagogische Hochschule Luzern, seit 2017 Mitglied des Bankrats der Aargauischen Kantonalbank, Mitglied mehrerer Verwaltung- und Beiräte.

Eiger Fleisch, Mitglied des Stiftungsrates



Digitalisierung mitgestalten

Die Vernetzung von Physik und Informatik birgt für den Wirtschaftstandort Schweiz ein grosses Potenzial. Wenn es uns gelingt, die vorhandenen Stärken der produzierenden Industrie mit dem Internet und dem maschinellen Lernen zu kombinieren, dann werden wir die nächste Welle der Digitalisierung bestmöglich mitgestalten.

Eiger Fleisch setzt sich in seiner Stiftungsratsarbeit dafür ein, dass die Digitalisierung keine reine Worthölse bleibt, sondern mittels interdisziplinärer Forschungs- und Innovationsprojekte neue Produkte hervorbringt, die neue Märkte erschliessen. Er ist seit 2018 Mitglied des Stiftungsrates.

Wandlung

Studium der Wirtschaftsinformatik in Wien, Promotion (1984) im Bereich Künstliche Intelligenz, Professor für Technologiemanagement an der Universität St. Gallen (1995, seit 2007) und seit 2004 zusätzlich Professor für Informationsmanagement an der ETH Zürich, Mitglied diverser Spin-off-Unternehmen, Mitglied in mehreren Verwaltung-, Aufsichts- und Stiftungsräten.

Martin Fussenegger, Mitglied des Stiftungsrates



Stiftungskommission

St. Alban-Vorstadt 12, 4052 Basel



Dieter Burkhard
Mitglied Stiftungskommission



Christian Egeler
Mitglied Stiftungskommission



Dr. Lukas Faesch
Präsident Stiftungskommission



Dr. Thomas Gelzer
Mitglied Stiftungskommission



Markus Lehmann
Mitglied Stiftungskommission



Martin Luchinger
Mitglied Stiftungskommission

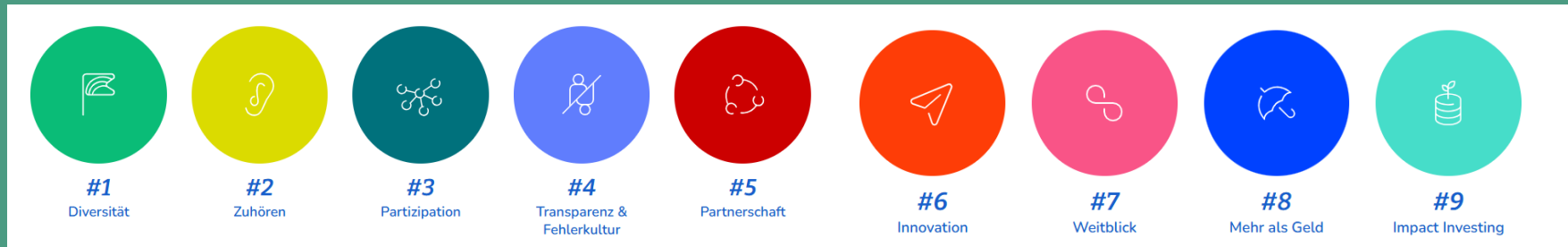


Canan Özden
Statthalterin Stiftungskommission

„Never change a winning team.”

Relevanz des Themas im Sektor

Blick über den Tellerrand...



These 1: Stiftungen der Zukunft arbeiten sowohl nach außen als auch nach innen diversitätsbewusst.

...sie setzen sich in ihrer Förder- und Programmarbeit sowie in ihren eigenen Stiftungsstrukturen für die Repräsentation und Anerkennung vielfältiger und unterschiedlicher Lebensrealitäten ein.



Handreichung

Diverse Gremien

- Denkstile & Perspektiven
- Werte & Überzeugungen

Kognitive
Diversität

- Geschlecht
- Alter
- Eth Herkunft

Sozio-demografische
Diversität

Dimensionen von Diversität in Gremien

Funktionale
Diversität

- Berufliche Qualifikation
- Branchenerfahrung

Institutionelle
Diversität

- Mandatsvielfalt
- Sektorübergreifende Perspektive

Persönliche
Diversität

- Persönlichkeitstypen
- Kommunikationsstile

Warum?

- Repräsentation unserer diversen Gesellschaft
- Bedürfnisse der Zielgruppe werden besser erkannt
- Gesellschaftliche Wandel geht an der Organisation nicht vorbei
- Qualität der eigenen Arbeit sicherstellen
- Kompetenzen erweitern, neue Sichtweisen und Lösungsansätze einbinden
- Innovation und Kreativität wird gefördert
- Attraktive Arbeitgeberin
- Glaubwürdigkeit der eigenen Arbeit gewährleisten

Wieso?

#1 Bedarf und Diversität: Status quo

#2 Vielfältigere und anspruchsvollere Gremienarbeit

#1 Bedarf und Diversität: Status quo

13'880 Stiftungen

77'726 Stiftungsratsmandate

31% weibliche Stiftungsräte

12.9 % Personen mit nicht CH-Nationalität

Keine Zahlen zur Altersverteilung



Pro Jahr werden 4'000-6'000
neue Stiftungsrät:innen gesucht

Stiftungsreport 2024



107 befragte Schweizer Stiftungen

13% Personen mit nicht CH-Nationalität

32% weibliche Stiftungsräte

Diversity in CH 2022



5%
are under the age
of 40



75%
are aged 50 years
or over



89%
of the foundations
surveyed do not have
an age limit



90%
consider diversity
to be an advantage
for their board.

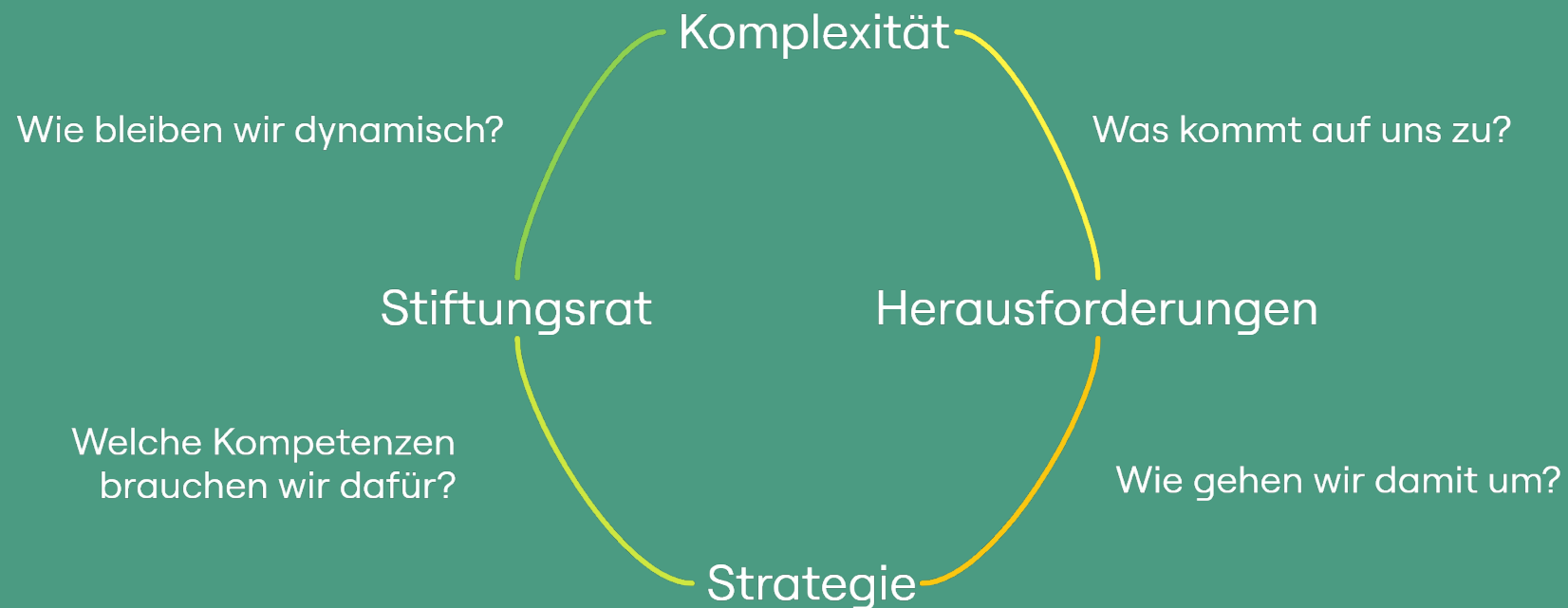


86%
think that diversity
contributes to
a foundation's
efficiency.



65%
of those surveyed
consider their board
to be diverse.

#2 Vielfältiger und anspruchsvoller



Typische Barrieren

- ad hoc Neubesetzungen anstatt systematische Nachfolgeplanung
- Prominenz statt ...
- Unklare Ziele mit der Neubesetzung ("auffüllen")
- Es wird nur im eigenen Freundes- & Bekanntenkreis gesucht
- Fehlende Anreize für junge Menschen
- Überfrachtete Erwartungen an die junge Person oder Unterforderung
- Schwelleneffekt von Diversität
- Implizite (Frauen-)Quote

Von der Zukunft her planen

„Wie sieht das Gremium in
7 Jahren aus?“

Leitfaden für Stiftungsräte und andere Gremien



Der erste Leitfaden im deutschsprachigen Raum, der aus beiden Perspektiven (junge Menschen, Stiftungsrat) praktische Tipps und Empfehlungen ausspricht, wie Gremien sich mit der Verjüngung und dem damit einhergehenden Potenzial der Generationen- und Perspektivenvielfalt auseinandersetzen können.

Er wurde partizipativ erarbeitet vom Verein Stiftungslabor, zusammen mit den Alumni des Stipendienprogramms der Board for Good Foundation und zahlreichen Expert:innen aus dem Sektor.



Identifizieren

Welche Kompetenzen und Qualifikationsprofile benötigt der Stiftungsrat?
Und welchen Mehrwert können jüngere Mitglieder bringen?

Um den Stiftungszweck effektiv umzusetzen, sind verschiedene Perspektiven und Schlüsselqualifikationen erforderlich. Es ist nicht nötig, dass alle alles können, sondern, dass das Gremium insgesamt die benötigten Kompetenzen abdeckt.

Geeignete Kandidat:innen können spezifische Kompetenzen auf die Gesellschaft sowie Zugänge zu Netzwerken in der Digitalität mitbringen, beispielsweise im digitalen Bereich. Einem anstehenden Wechsel ein neues Mitglied mit bestimmten Kompetenzen gesucht werden, um deren Alltagsrealität und Denkweisen noch direkter in der Stiftungsarbeit zu verankern.

«Jemand jüngerer an Bord zu haben ist ja nicht, dass jemand anders ist als wir.»

Esther-Miriam de Boer

Rekrutieren

Wie und wo finden sich junge Menschen mit den benötigten Kompetenzprofilen?

Wie spricht man sie an?
Und wie gewinnt man sie für ein Stiftungsmandat?

Das Anforderungsprofil steht fest. Nun geht es darum, einen Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess mit klaren Verantwortlichkeiten anzuknüpfen – angepasst auf die Stiftung und verfügbare Ressourcen. Je nach Präferenz und Ressourcen kann der Stiftungsrat rekrutieren oder eine externe Stelle damit beauftragen. Schliesslich geht es darum, die passende Person zu finden, die sich auch auf persönlicher Ebene in den Stiftungsrat einfügen kann und zum Gremium passt.

Manchmal ergibt sich aus der Nachfolgeplanung die Gelegenheit, zwei Vakanzstellen im gleichen Nominationsverfahren mit jüngeren Neuzugängen zu besetzen. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um den Stiftungsrat rascher und flexibler mit den nötigen Kompetenzen auszustatten.

«You need expertise, not a particular academic background.»

Mara de Monte

Passende Sprache für das Stiftungsmandat-Inserat

- Explizit darauf hinweisen, dass jüngere Personen willkommen sind, sich zu bewerben, und erklären, warum die Stiftung sich eine Verjüngung wünscht.
- Klarmachen, dass aktive Mitarbeit als wertvolles Mitglied gewünscht ist.
- Informieren, dass ein Onboarding-Prozess für die Einarbeitung stattfinden wird.

Tipp für Interessent:innen

- Entwickle deine eigene Netzwerkstrategie, um passende Engagements zu finden. Erzähle zum Beispiel deinem Umfeld, dass du offen bist für ein Mandat oder abonniere Newsletter aus dem Stiftungsbereich, um auf Vakanzstellen aufmerksam zu werden.
- Mach dich schlau über bereits bestehende Mitglieder des Stiftungsrates und suche nach möglichen Türöffner:innen, welche dich und Mitglieder des Stiftungsrates kennen und ein Intro organisieren könnten.
- Stelle proaktiv Fragen, die dir helfen herauszufinden, ob du als junge Person ein gleichberechtigtes Mitglied sein willst. Überlege dir, was du von der Arbeit im Stiftungsrat wissen möchtest.

Herausforderungen entdecken

Schaffen Sie als Stiftungsrat zunächst ein Bewusstsein für die langfristigen Herausforderungen, mit denen die Stiftung konfrontiert ist. Welche Kompetenzen und Perspektiven sind im Hinblick auf den Stiftungszweck erforderlich?

Anforderungsprofile erstellen

Definieren Sie die Kompetenzen und Qualifikationen, die für die Erfüllung des Stiftungszwecks erforderlich sind.

Integrieren

Wie sieht ein idealer, systematischer Onboarding-Prozess für die neu gewonnenen Stiftungsratsmitglieder aus?

Mit Vorlaufzeit planen

Der Faktor Zeit spielt auf zwei Ebenen eine entscheidende Rolle: Erstens benötigen Neubesetzungen in der Regel eine Vorlaufzeit von sechs bis zwölf Monaten. Zweitens machen die vielseitigen Engagements potentieller Nachfolger:innen Einsätze im Gemeinwohl nicht einfacher als früher. Zusätzliche zeitliche Aufwände werden sorgfältig abgewogen. Entsprechend ist es sinnvoll, sich die Aufwände als Stiftungsrat bewusst zu machen und diese auch transparent zu kommunizieren.

Kandidat:innenliste anlegen

Es empfiehlt sich, ein ständiges Nominationskomitee von mindestens zwei Personen zu bilden, das sich um die Pflege einer Kandidat:innenliste kümmert und damit die längerfristige Perspektive der Personalplanung im Stiftungsrat verankert. Der Entscheid für die geeignetste Person wird gemeinsam vom Stiftungsrat gefällt.

Bewerbungsprozess gestalten

Der Zugang zu engagierten und erwartungsgemäss berufstätigen Interessent:innen lässt sich durch simple Massnahmen erleichtern. Ein gestaffelter Bewerbungsprozess mit klar definierten Terminen ist nützlich für die Planung aller Beteiligten. Die Möglichkeit, Bewerbungsdossiers per E-Mail einzureichen sowie die Nutzung von Videocalls, sind in den meisten Branchen ein Standard, der auch in die Stiftungswelt Einzug halten darf.

Einander kennenlernen

Online-Sitzungen helfen, rasch und unkompliziert einen ersten persönlichen Eindruck der Interessent:innen zu erhalten. Diese Möglichkeit bietet sich sowohl für erste kurze Kennenlerngespräche wie auch für etwas ausführlichere Zweitgespräche an. Persönliche Treffen mit den vielversprechendsten Kandidat:innen dürfen durchaus auch in lockerer Atmosphäre durchgeführt werden. Weshalb dürfen einen längeren Spaziergang machen oder gemeinsam zu Mittag essen?

Selektion vereinfachen

Ein einfacher Interviewleitfaden hilft, in den Selektionsgesprächen die relevantesten Aspekte für geeignete Kandidat:innen fokussiert abzuklären und für den weiteren Auswahlprozess vergleichbar zu machen. Fragen zu den gesuchten Kompetenzen sowie zu zeitlichen Verfügbarkeiten sollten Teil davon sein. Wird die zu besetzende Position als Inserat veröffentlicht, können darin konkrete Fragen verpackt werden, die als Teil des Bewerbungsdossiers eingereicht werden sollen. Das kann bei der Vorselektion der Dossiers helfen.

Eintritt vorbereiten

Eine erfolgreiche Integration jüngerer Stiftungsratsmitglieder beginnt damit, dass optimale Startbedingungen geschaffen werden. Etwa in Form eines festgelegten Programms im Zuge der ersten drei Stiftungsratsitzungen nach Amtsantritt. Dazu gehört auch der Zugang zu einem Online-Handbuch (welches beispielsweise die relevantesten Stiftungsratsdokumente umfasst, wie Statuten, Reglemente, Jahresrechnungen und die Protokolle der Stiftungsratsitzungen). Ebenfalls geeignet sind Beisitz-Möglichkeiten in Sitzungen, bevor die eigentliche Amtszeit beginnt oder während die Vorgänger:in noch verfügbar ist.

Neue Mitglieder begleiten

Bestenfalls benennt der Stiftungsrat eine Ansprechperson, die sich um die Begleitung des Neuzugangs kümmert. So kann es für die ersten Sitzungen hilfreich sein, ein vorausgehendes Briefing einzuplanen. Das neue Mitglied erfährt, was behandelt und was von ihm erwartet wird und hat die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Nach der Sitzung kann es wertvoll sein, diese zu reflektieren und nachzupfragen, wo Unklarheiten bestehen und Erklärungen nötig sind.

Gemeinsame Arbeitskultur entwickeln

Klare Ziele, machbare Aufgaben und fix gesetzte Traktanden in Sitzungen helfen, den Verantwortungsbereich zu vertiefen und rasch in ein Zusammenspiel auf Augenhöhe zu kommen. Die Pflege eines lebendigen Austauschs ist wiederum ein Prozess, der durch jede personelle Veränderung ins Rollen kommt.

Flexibilität zulassen

Stiftungs- oder Arbeitssitzungen, die abwechslungsweise auch einmal tagsüber stattfinden können, sind hilfreich, wenn bei einzelnen Mitgliedern Care-Arbeit anfällt. Mit den Möglichkeiten, gemeinsam an digitalen Dokumenten zu arbeiten oder per E-Mail zu kommunizieren, kann eine Flexibilität der Zusammenarbeit geschaffen werden, die persönliche Gespräche ergänzt. Auch Entschiede können auf diesem Weg vorbereitet oder gar gefällt werden.

Zeitbudgets pflegen

Vorausschauendes Planen besteht aus Traktandenlisten mit Zeitbudgets und klaren Verantwortlichkeiten. Diese Art von Zeitmanagement hilft, die knappe Freizeit und Zeiteinsatz aller Mitglieder zu respektieren. Zudem hilft eine vorausschauende Mehrjahresplanung der Stiftungsarbeit, die zur Verfügung stehende Zeit optimal zu nutzen.

Welche Weichen kann das bestehende Gremium stellen?

- Mindset & Bedürfnis nach Verjüngung schärfen > Kultur der Offenheit
- Standortbestimmungen über Zusammensetzung und Zusammenarbeitskultur
- Spielregeln festlegen: Amtszeit- und Altersbeschränkung einführen
- Anforderungsprofile erstellen > Funktionsbeschreibung
- Honorierung
- Mandate ausschreiben
- Nex Generation Pipeline aufbauen
- Onboarding & Mentoring, z.B. Reverse-Mentoring zwischen Jung und Alt
- Youth Advisory Board für Generation Z-Perspektive

Ausschreibungen im Sektor

Stiftung für Kunst, Kultur und Geschichte Neuenheimer Str. 11 40212 209 080 (0) www.stk-koeln.org

Faire Mieten und Kultur für alle: Zusammenleben ohne denken

Die Stiftung für Kunst, Kultur und Geschichte (SKKG) ist seit Wintersemester 1990 durch Bruno Stiller gegründet, der neben einem umfangreichen Immobilienportfolio eine große Sammlung von Büchern, Kunstwerken und 100.000 CDs besitzt. Die SKKG ist eine gemeinnützige Sammlung jüdisch herausragender kultureller und historische Objekte aus der Hoch- und der Populärkultur. Der Erhalt dieser Kulturgüter, die in der Regel nicht auf dem Markt zu finden sind, ist ein zentraler Auftrag der SKKG während ihrer Kulturarbeit.

Die SKKG versteht die Kulturarbeit in ihrer Sammlung als Teil des gesellschaftlichen, historischen und geographischen Geschichtsbildes. Sie sollen dieses Stiftungswerk erhalten und der Öffentlichkeit zugänglich machen. Die SKKG möchte, dass die Objekte der Sammlung in der Öffentlichkeit und im jugendbezogenen Rahmen gesehen werden. Dabei liegt und plant sie die Werte des personellen, intellektuellen, partizipativen und sozialen Zugangs zu den Kulturgütern und zu den Objekten aus dem Museumszusammenhang. Diese Werte gehen auf das Immobilienportfolio der Stiftung, zu dem unter anderem 1000 Quadratmeter Fläche in der Innenstadt von Köln gehören, auf 50 landwirtschaftliche und urbane Grundstücke gegenüber. Angewiesen von der Stadt, was sich ein großer Erfolg in der Vergangenheit war, hat die SKKG im Jahr 2017 die Nutzung der Fläche für die Tochtergesellschaft Tereima in Köln als SKKG Portfolio. Im Gegenzug, dem zukünftigen Eigentümer, der die Fläche für die SKKG zur Verfügung stellt, wird der Zugang zu diesen Flächen gratis und als Arbeitsort, Labor und Schaufenster der Stiftung dienen.

Im Zuge einer Nachbegründung suchen wir eine

Stiftungsgrätrin

Brief Aufgaben

Sie helfen als Stiftungsgrätrin/Grätrin mit der strategische Ausrichtung der Stiftung mitgeteilten und deren Umsetzung in der Tätigkeiten der Stiftung zu begleiten.

Unsere Anforderungen – das bringen Sie mit

Sie haben Kenntnisse im Bereich der strategischen Führung von Organisationen und sind es bereit, Erfahrungen im Bereich der strategischen Führung von Organisationen zu teilen. Ein Engagement, Baukulturen in all ihren Ausprägungen ist kein Fremdes für Sie. Sie bringen zudem Erfahrungen in partizipativen Prozessen sowie eine gewisse Affinität zu sozialen und politischen Fragen. Sie verfügen über ein vernünftiges, eigenständiges Denken und sind offen für neue Wege. Sie besitzen ein hohes kulturelles und soziales Bewusstsein und sind in der Lage, die Interessen aller Beteiligten in eine gemeinsame Vision zu integrieren. Sie sind bereit, sich mit den verschiedenen Akteuren der SKKG zu beschäftigen. Falls Sie noch keine Erfahrung als Stiftungsgrätrin haben, sind Sie gewohnt, überzeugt, dass Sie mit Ihren Tätigkeiten und Ihren Fähigkeiten einen großen Gewinn beibringen können.

Die Tätigkeiten an Stiftungen und deren Vorbereitungen entsprechen etwa einem 20% Pensum.

Wir bieten Ihnen

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, in einer Stiftung Verantwortung zu übernehmen, die sich seit 2019 in einem neuen Umfeld und mit neuen Akteuren in der Tradition der SKKG befindet. Kreativität und Wertschöpfungserfahrung erfordern. Unsere Zusammenarbeit umfasst die Arbeit mit einem breiten Netzwerk, der Erregung von Aufmerksamkeit und die Kommunikation der SKKG.

Sind Sie gewohnt und möchten in unserer eigenständigen Stiftung arbeiten? Dann freuen wir uns auf die zugehörige Ihrer Bewerbungsunterlagen bis zum 26. Mai 2023.

Ihre Bewerbung schreiben wir gerne an die Mail-Adresse abdoel@stiftungskunstkulturundgeschichte.de. Sollten Sie Fragen zur Ausschreibung oder Fragen stellen, können Sie sich gerne an Herrn Dr. Tereima, Bereich Kultur und der Telefonnummern +49 221 39 58 44 und per Mail zur Verfügung. Sie finden den

DEMENZ FORSCHUNG



STIFTUNG SYNAPSIS SCHWEIZ

Die **Demenz Forschung Schweiz - Stiftung Synapsis** ist eine gemeinnützige, steuerbefreierte Stiftung mit Sitz in Zürich. Sie wurde vor 20 Jahren mit dem Ziel gegründet, die Erforschung der Demenz-Krankheit und anderer neurodegenerativer Krankheiten in der Schweiz zu unterstützen. Dabei liegt der Fokus auf der Erforschung der Alzheimer-Krankheit als häufigste Demenzerkrankung. Die Stiftung wird durch Spenden und Nachschüsse von Privatpersonen sowie der Beteiligung von Firmen und Stiftungsleistungen finanziert. Für das Präsidium der Stiftung wird eine engagierte, unternehmerisch denkende, lernwillige/rferne und integrierende Persönlichkeit gesucht, welche die Weiterentwicklung der Stiftung weiterentwickelt.

Präsidium im Ehrenamt (w/m/d)

Hauptaufgaben

- Verantwortung der strategischen Weiterentwicklung der Stiftung unter Einbezug der Stiftungsratskollegen
- Sicherstellung der Good Governance
- Führen der Geschäftsführung
- Vor- und Nachbereitung sowie Leitung der Stiftungsratsitzungen und -retreffen
- Vertretung und Repräsentation nach aussen (i.a. an Kongressen und Tagungen sowie in den Medien)
- Aktive Bezeichnungspflege zu den diversen Stakeholder-Group und Spendern / Fördernde, Begünstigte etc.

 www.interstiftung.ch

Die Schweizerische Interdisziplinäre Stiftung SIS wurde 1989 gegründet und unterstützt Künstler*innen in den **Bereichen Musik und Darstellende Künste** in der Schweiz und Liechtenstein für **künstlerischen Erforschung, Verbreitung und in der sozialen Aktivierung**. Dabei folgt auf niederschwellige Unterstützungsmaßnahmen für professionelle Interdisziplinäre eintritt der drei **Förderbereiche Kultur, Gesundheit und Soziales**.

Im Zuge einer Nachfolgeresuche suchen wir per sofort oder nach Vereinbarung **zwei Stiftungsratsmitglieder**.

Als Mitglied des Stiftungsrats sind Sie mitverantwortlich für die Wahrung des Stiftungszweckes und der Geschäftsziele. Sie helfen mit, die Strategie der Schweizerischen Interdisziplinäre nachhaltig weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Vor Aufgaben, der Profil

Wir suchen Personen, die über Erfahrung in der strategischen Kultur-/Organisationskultur und mit den Bereichen ausübende Künstler*innen Musik und/oder darstellende Kunst verfügen. Die Bewerber*innen sollen die Schweizer Kulturlandschaft mit ihren vielfältigen partizipativen Prozessen und eine grosse Affinität zu sozialen und kulturellen Fragen aufweisen.

Für die Ergänzung des bestehenden Stiftungsrats suchen wir mindestens eine Person mit strategischer Finanzierung. Weiter suchen wir gezielt nach Personen mit Kenntnissen im Bereich der Kulturpolitik sowie klassische Musik. Besterfalls bringen Sie eine von mehreren Kompetenzen mit:

- Wir wünschen uns Persönlichkeiten, die bereit sind, sich für die Integration der Stiftung in bestehende Netzwerke einzusetzen und diese auch zu verbreiten und zu erweitern; Erfahrungen im Stiftungssektor sind nicht zwingend.

Aktuell trifft sich der Stiftungsrat einmal jährlich in Zürich, das kommen nach Bedarf in Workshops zur Weiterentwicklung der Stiftung und repräsentative Aufgaben. E. Zeitsaufwand beträgt zwischen 30 und 50 Stunden jährlich. Die Teilnahme an den Sitzungen ist freiwillig. Der Stiftungsrat wird zweimal jährlich am Ende eines Kalendermonats eingeladen. Die Sitzung ist Gesamtschweizerisch. Bitte, in den nächsten paar Tagen das anzufragen. Die Stiftung gliedert eine konstruktive Diskussionskultur.

Sind Sie weniger oder möglichst im Stiftungsrat der Schweizerischen Interpretenbund Dann freuen wir uns über die Zustellung Ihres CVs und eines kurzen Motivationsbriefes.

Stiftung Corymbo
173 Follower:innen
3 Monate • 

Job Alert! Teilen und weitersagen

Bringen Sie Berufserfahrung und Expertise im Bereich Kultur? Wollen Sie teamorientiert und aktiv im Stiftungsrat der Dachstiftung Corymbo mitarbeiten, mitentscheiden, gestalten? Sind Sie bereit, strategischen Herausforderungen und neuen Entwicklungen offen entgegen zu gehen? Dann bewerben Sie sich als ehrenamtliche/r Stiftungsrätin/ Stiftungsrat Ressort Kultur.

#jobalert #Stiftung #Stiftungsrat #Kultur

[illegible]

Stiftungsrätin für das Ressort "Personal"

Die Stiftung gegen Gewalt an Frauen und Kindern betreibt Einrichtungen zugunsten von Frauen und Kindern, die von physischer, psychischer und/oder sexueller Gewalt betroffen sind. Sie leistet Präventions- und Informationsarbeit in Bezug auf die genannten Formen der Gewalt gegen Frauen und Kinder. Die Stiftung ist Trägerin der Frauenhäuser Bern und Thun-Berner Oberland sowie der Beratungsstellen Lantana und Vista.

Wir suchen per 1. Dezember 2023 oder nach Vereinbarung
Stiftungsrätin für das Ressort "Personal"

Als Stiftungsrätin stellen Sie eine verantwortungsvolle, soziale und faire Personalpolitik der Stiftung sicher. Sie sind Ansprechperson und Unterstützung für die Geschäftsführerin bei wichtigen, personalrelevanten Themen. Sie unterstützen bei der Erarbeitung von Reglementen im Personalbereich und koordinieren die Kontaktpflege zwischen dem Stiftungsrat und den Fachstellen.

Innerhalb des Stiftungsrates nehmen Sie eine beratende Funktion ein in Sachen Umsetzung und Ausrichtung des kantonalen Auftrages an die anerkannten Opferhilfestellen der Stiftung.

Ihr Profil:

Interesse an journalistischen und sozialwissenschaftlichen Dimension des Themas Gewalt an Frauen und Kindern, Verfolgen der Entwicklungen auf dem

...
wesens, Sozialarbeit und/oder Sozialpädagogik und mehrjährige Führungserfahrung
als Arbeitgeberin
gegen Gewalt an Frauen und Kindern
re Arbeit (5-8 Sitzungen à 3 Stunden und 1-2 Retraiten jährlich)

h
n,
rungen
Dann
/
e Leistungen grundsätzlich unentgeltlich.
id ausgerichtet.
salreglement und Aufwand.
enshaft mit einem Motivations schreiben an die Präsidentin des Stiftungsrates, Frau Leena Hässig,



Langfristige Entwicklungszusammenarbeit, Not- und Katastrophenhilfe in Krisenregionen und ein aktiver Einsatz für Kinderrechte in aller Welt. Das sind die Aufgaben, denen sich World Vision Schweiz und Liechtenstein als Teil der weltweit in über 100 Ländern tätigen World Vision Partnerschaft widmen. Als agierende Stiftung mobilisieren wir Spendengelder und setzen uns mit unserer Projektleitung und unseren christlichen Werten für jene Menschen ein, die Hilfe am dringendsten benötigen. Dafür arbeiten wir eng mit UN-Organisationen und der lokalen Bevölkerung zusammen.

Sie sind gut vernetzt und sozial engagiert und Sie möchten sich ehrenamtlich für eine bessere Zukunft für Kinder in aller Welt einsetzen? Dann suchen wir Sie zur Erweiterung unseres Stiftungsrats aus!

Mitglied des Stiftungsrats mit Fundraising-Erfahrung

Ihre Aufgaben

- Strategische Planung und Führung der Stiftung im Rahmen des Stiftungsrates
- Aufsicht über Jahresbudget, Strategie-, Finanz- und Risiko-Controlling
- Sponsoringpartner für CEO und Geschäftsführung
- Nennung Ihres Netzwerk in Politik, Wirtschaft oder Kirche, um die Stiftung weiterzuentwickeln
- Aktive Mitarbeit in einem Stiftungsrat Komitee
- Austausch mit World Vision-Stiftungsräten aus der Welt



SO Appenzeller Käse GmbH

...und jetzt zum interaktiven Teil des
Nachmittags!

Was meint ihr? → Mentimeter



<https://www.menti.com/al2kssx4umnc>

Ergebnis (1/3)



Welche Hürden begegnen euch bei Neubesetzungen, Vielfalt und Generationendiversität?



Ergebnis (2/3)

Wie sieht der/die/das Superheld:in für euer Gremium aus?

Geerdet, interessiert,
verantwortungsvoll, zuverlässig

Zeitlich Flexibel Kompetenz
Bereitschaft

komptent

proaktiv, rethorisch gewandt, fachlich
versiert, in Basel vernetzt

Fachperson, hat Zeit, Offenheit,
zuverlässig, lösungsorientiert,

Weiblich gelesene emanzipierte junge
Person im Co-Präsidium

Engagiert, motiviert, erfahren, kreativ,
genügend Zeit, bereit für Gratisarbeit

Brücken bauen

Guter Kontakt zur Politik,

Motiviert, interessiert, kommunikativ,
Teamplayer

Kennt den Betrieb, die gesetzlichen
Bestimmungen und hat einen guten
Draht zum Team an der Front

Zuverlässig, offen, weitsichtig,
Netzwerken:in

Ergebnis (3/3)



Gruppenarbeit

WEN – Profil und Zielgruppen

- Welche Personen(gruppen) möchten wir gezielt ansprechen (z. B. jüngere Generation, Fachleute, Vertreter:innen bestimmter Milieus)?
- Welche Haltungen oder Fähigkeiten sind uns wichtiger als formale Erfahrung?
- Wie können wir Diversität im Gremium fördern – in Alter, Hintergrund, Denkweise?

Klarheit zu
Zweck, Strategie
und Fokus

- klare
Ausschreibung
- Anforderungsprofil
definieren
- Vernetzung

Ehrenamt
↓
bezahltes Engagement

Wahrnehmung
der
Aufsichtspflicht

Identität mit
der Branche

- innovativ
- offen
- Strategisch denkend

junge
Führungskräfte
ca. 30-45J.

Ressourcen für
Engagement

Konsensorientiert
integrativ

Fachkompetenzen
Vernetzung
politisches Engagement

♀ ♀ ♀
guter Mix
♂

div. Kulturen
im Gremium
interkulturelle
Fähigkeiten

WEN – Profil und Zielgruppen

- Welche Personengruppen möchten wir gezielt ansprechen (z. B. jüngere Generation, Fachkräfte, Vertreter:innen bestimmter Milieus)?
- Welche Haltungen oder Fähigkeiten sind uns wichtiger als formale Erfahrung?
- Wie können wir Diversität im Gremium fördern – in Alter, Hintergrund, Denkweise?

STIFTUNGS
LABOR

14. Oktober 2025

Workshop zu Vielfalt, Generationen und Neubesetzungen in Vorständen und Räten

WOFÜR – Klärung von Bedarf, Rolle und Auftrag

- Welche Aufgaben und Verantwortungen soll das Gremium in Zukunft übernehmen?
- Welche Kompetenzen, Werte oder Perspektiven fehlen aktuell, um diese Aufgaben zu erfüllen?
- Wie klar ist der Zweck des Gremiums nach innen und aussen kommuniziert?

WOFÜR – Klärung von Bedarf, Rolle und Auftrag

- Welche Aufgaben und Verantwortungen soll das Gremium in Zukunft übernehmen?
- Welche Kompetenzen, Werte oder Perspektiven fehlen aktuell, um diese Aufgaben zu erfüllen?
- Wie klar ist der Zweck des Gremiums nach innen und aussen kommuniziert?

Sitzungs-
leitung
ist sehr
wichtig!

Externe
Inputs
(Schutz)

Abgleich
bestehender
Strukturen vs.
nötiger Flexibilität
für neue
Mitglieder

Risk
Management
zeitl. flexibel
Risiken erkennen

Beitrags-
fähigkeit
vs.
Alters-
beschränkung

Generationen-
Konform
(8 Geschlecht)

Kontinuität
gewährleisten

WIE und WO – Auswahl und Kanäle

- Wie läuft unser heutiger Rekrutierungsprozess ab – was funktioniert gut, was weniger?
- Wie können wir Interessierte frühzeitig einbinden oder an die Aufgabe herañführen (z. B. Mentoring, Schnuppermandate)?
- Welche Botschaft oder Erzählung macht ein Mitwirken bei uns attraktiv?
- Über welche Kanäle (persönliche Netzwerke, Plattformen, Kooperationen, Social Media etc.) erreichen wir potenzielle Mitglieder?
- Wie können wir bestehende Kontakte strategisch aktivieren oder Partnerschaften nutzen?

Präsident

Kampa-
Jobs

UBS
Helpetica

Ausschreibung
zuerst als spez.
Mandat / Aufgabe u. nicht
gleich als Verbands-
amt
*ehrenamtlich

benevol-
jobs

Hidden
Agendas /
Motivation
abfragen

Flexible Form
im Formalen
Anspruch
↓ Flexibilität
in Organisation
Freiwilligen Barometer
2025

Ausbau
Kandidat:innen
Liste
→ Freiwillig

Vitamin
B
& Vitamin

Viel falt
an
Kommunikations-
(Kanälen)

Sachebene
statt
Beziehungsebene

Mit
zur
Lücke
Engagement in
(Wollen, Können,
Denken)

machtkritischer
flexibler &
sensibler
Onboarding
Prozess

GI-News

WIE und WO – Auswahl und Kanäle

- Wie läuft unser heutiger Rekrutierungsprozess ab – was funktioniert gut, was weniger?
- Wie können wir Interessierte frühzeitig einbinden oder an die Aufgabe heranzuführen (z. B. Mentoring, Schnuppermandate)?
- Welche Botschaft oder Erziehungsmacht von Mitarbeiter:innen bei uns attraktiv?
- Über welche Kanäle (persönliche Netzwerke, Plattformen, Korporationen, Social Media etc.) erreichen wir potenzielle Mitglieder?
- Wie können wir bestehende Kontakte strategisch aktivieren oder Partnerschaften nutzen?

Vorstellung zu Vielfalt, Generationen und Neubesetzungen in Vorständen und Räten

14. Oktober 2025

STIFTUNGS
LABOR

START – Einstieg und Bindung

- Wie können neue Mitglieder gut eingeführt, begleitet und integriert werden?
- Was braucht es, damit der Wechsel nicht nur personell, sondern auch kulturell gelingt?

Workshop zu Vielfalt, G...

14. Oktober 2025



START – Einstieg und Bindung

- Wie können neue Mitglieder gut eingegliedert, begleitet und integriert werden?
- Was braucht es, damit der Wechsel nicht nur persönlich, sondern auch kulturell gelingt?

14. Oktober 2025

Workshop zu Vielfalt, Generationen und Neubesetzungen in Vorständen und Räten

Mein nächster konkreter Schritt:
Mit wem setze ich ihn um?
Was hilft mir dranzubleiben?

Mentoring

Rollen-
klarheit
AKV

offene, positive
Gesprächskultur

gemeinsame Vision
+
konkretes Arbeiten/
Entwickeln in diese
Richtung

Realistische
Anforderungen +
Versprechen

Vertrauen

Klarheit zu
Erwartungen

Mein nächster konkreter Schritt:

Mit wem setze ich ihn um?

Was hilft mir dranzubleiben?

Identifizieren

- Herausforderungen und Kompetenzlücken entdecken
- Anforderungsprofile für Kandidat:innen erstellen
- Jährliche Standortbestimmungen durchführen
- Von Amtszeitbeschränkungen profitieren
- Systematische Personalplanungen nutzen

Rekrutieren

- Neubesetzungen mit genügend Vorlaufzeit planen
- Rollende Kandidat:innenliste anlegen
- Bewerbungsprozess gestalten
- Sich persönlich kennenlernen
- Selektion durch Vergleichbarkeit vereinfachen

Integrieren

- Optimale Startbedingungen schaffen
- Neue Mitglieder begleiten
- Gemeinsame Arbeitskultur entwickeln
- Flexibilität zulassen
- Zeitbudgets pflegen

www.stiftungslabor.ch, theresa@stiftungslabor.ch



Leitfaden online Flipbook:



Kontakt

Dr. Theresa Gehringer
there.gehringer@gmail.com

www.boardforgood.org
www.stiftungslabor.ch
www.skkg.ch

Herzlichen Dank
Für Heute

GI



JÖRG LIENERT

Herzlichen Dank
Förderkreis 2025

GI

datalynx
 **group**

GGG Basel