

TIBO

Transformations- und
Innovationsgenossenschaft
Bad Oldesloe TIBO eG

1. Strategie- und Netzwerktreffen

08.05.2025

Die **genossenschaftliche Initiative**
wird unterstützt durch:



ssw | trading



Teilnehmende 1. Treffen



Name	Unternehmen/ Organisation
Torben Schmahl	TIBO Aufsichtsrat, VReG
Peter Slokan	Check Diagnostics GmbH
Christian Poppinga	TIBO Vorstand
Bernd Neppeßen	SchanZe e.V.
Nils Kirchner	VReG
Brix Lichtenberg	Rechtsanwalt und Notar
Kamila Pasko	WoodenValley gGmbH
Jana Schmidt	Leiterin Kita Moordamm
Günter Knubbe	TIBO Aufsichtsrat
Richard Trtanj	TIBO Aufsichtsrat
Dr. Astrid Hintze	TIBO Vorstand



Positiver Start ins Jahr 2025



Entwicklung TIBO

- Mitglieder: 26 (21 Hero, 2 Hero+, 1 Transformer, 1 Futurist ,1 Visionary); neu in 2025: bislang 4
- Mitgliedbeiträge/ Jahr derzeit: 4975 €
- 2 laufende Zuwendungsbescheide
- Spenden in 2025 bislang 50 €
- Newsletter wöchentlich: 143 Empfänger, derzeit DLC-Lernort als dominierender Inhalt, kaum TIBO-DNZ
- Anstehend: Jahresabschluss, Generalversammlung, Prüfung durch Genoverband, Klärung Versicherungen
- Offen: weitere Mitgliederakquise, Einnahmengenerierung, Angebote für Mitglieder, Strategische Entwicklung der Genossenschaft/ Anpassung Business Plan, Digitaler Beitritt, stärkere Öffentlichkeitsarbeit

Entwicklung DLC-Projekt

- Sachbericht DLC zum 15.01.25 ✓
- Mittelabforderung zum 05.02. und 05.05. ✓
- Fortschrittsbericht Stadt 06.03.25 ✓
- Betriebsnummer, Unternehmensnummer, Lohnbüro ✓
- 3 Mitarbeiterinnen (Minijob) angestellt, Lohnprozess ✓
- Programm: regelmäßig Mindbreakers, 1 Workshopreihe abgeschlossen, regelmäßiger Termin für Seniors, anlaufend KI-Stammtisch, Klima-Klub, Chancen-Dialog, weitere in Planung
- Aufmerksamkeitsstarke Social Media Kommunikation
- Einbindung in DLC-Aktivitäten
- Offen: Minijob-Programmmanagement, Minijob-Digital Literacy, Internet der Energieversorgung mit Partnern, ggf. 0,3 Minijob Youth Driven Innovation Programm, Vergaberechtskonforme Ausgabe Sachkosten (insb. IT-Anschaffungen)





Positiver Start ins Jahr 2025



Zusammengefasst:

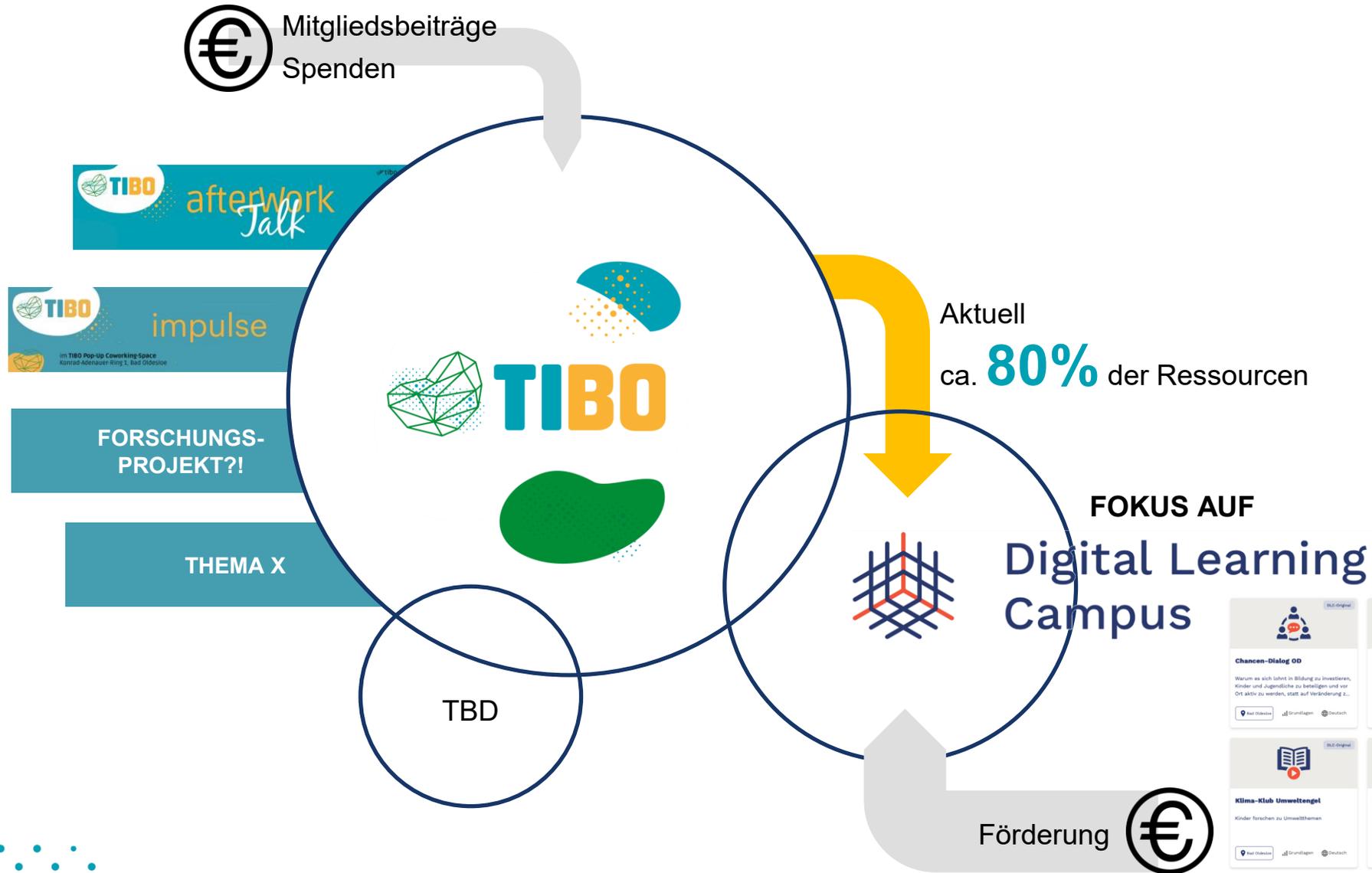
- Unsere gemeinsamen Ziele wurden erreicht
- Wir haben eine Relevanz in Bad Oldesloe und Umgebung geschaffen
- Wir sind gut vernetzt und bauen das stetig aus
- Weitere Mitglieder sind am Start und wurden aktiv eingebunden
- Die ersten Mitarbeitenden für das DLC wurden eingestellt

JETZT tritt das TIBO in eine neue Phase ein. Es ist der richtige Zeitpunkt über die weiteren Ziele von TIBO / DLC zu sprechen.





Projekt- und Themenübersicht TIBO



- Chancen-Dialog 00**
Warum es sich lohnt in Bildung zu investieren, Kinder und Jugendliche zu beteiligen und vor Ort aktiv zu werden, statt auf Veränderung z...
- Mindbreakers Basic:**
Roboter-Technik mit Lego-Robotik
- KI im Berufsalltag: Chat GPT - Dein neuer virtueller Kollege?**
Künstliche Intelligenz (KI) verändert unsere Arbeitswelt. Aber wie kann sie Dich konkret im Job unterstützen?
- Klima-Klub Umweltengel**
Kinder forschen zu Umweltthemen
- Mindbreakers First Lego League**
Vorbereitung auf die Robotik Wettbewerbe der FLL
- Mit dem Computer um Du**
Angebot für Senior*innen zum Umgang mit Computer & Co.



Regelmäßige Formate

TIBO afterWork Talk

FAST & CURIOUS Circle Bad Oldesloe

Nachbericht: Content Creator Sascha Lotzmann begeistert mit seiner Geschäftsidee

Per Du mit dem Computer (für Senior:innen)

TIBO Aktiv für Klima, Umwelt & Natur

Klima-Klub Umweltengel

Monatlich | Interaktiv | Kostenlos

fördert durch:

Gefördert durch:

Mindbreakers Basics

TIBO Chancen-Dialog OD

Bildung gemeinsam & vor Ort gestalten

Monatlich | Interaktiv | Kostenlos

Gefördert durch:

TIBO KI-Stammtisch im März

Mit ChatGPT effizienter arbeiten

18.03.2025 | 19:30-21:30 Uhr | Lernort Bad Oldesloe

Gefördert durch:

Mindbreakers First Lego League



Aktuelle Aufgabenübersicht (on Top)



TIBO

DLC - Projekt

1. Verwaltung & Organisation

- Steuerberater-Abstimmungen, Zulieferungen
- Buchhaltungssoftware & Kostenstellen
- easGeno
- Ansprechpartner für Behörden, Steuerberater und externe Akteure

- Sachberichte,
- Kooperationsvereinbarungen,
- Transparenzregister

2. Personalmanagement/ Mitgliedermanagement

- Mitgliedsanträge, Mitgliederliste, Mitgliederverwaltung
- Mitgliederkommunikation
- Prozessmanagement, Überwachung Zahlungseingänge, SEPA
- Versicherungen

- Stellenausschreibung
- Mitarbeiterauswahl
- Anforderung der Unterlagen (Lohnbüro)
- Arbeitsverträge (Erstellung, Abstimmung, Unterzeichnung)
- Klärung von Urlaubsregelungen und Sozialversicherungsfragen
- Kommunikation mit Lohnbüro
- Lohnzahlung

3. Kommunikation & Abstimmung

- Gespräche mit möglichen Mitgliedern/ Partnern
- Pflege von Netzwerken und Kooperationen
- Interne Abstimmung (VS/AR)
- Vorbereitung Generalversammlung

- Führung
- Regelmäßige Telefonate und Mails zur Klärung offener Fragen
- Koordination mit Stadt, IBSH, Verbundpartnern und internen Teams
- Social Media Kommunikation

4. Finanz-, Projekt- & Fördermittelmanagement

- Abstimmungen mit Steuerberaterin und IBSH
- Zahlungen
- Verhandlung über Spenden und Mitgliedsbeiträge

- Mittelabforderungen,
- Finanzberichte und Kostenstellenmanagement
- Verantwortung für Fördermittel und deren korrekte Abrechnung
- Entwicklung/ Koordination der Angebote

5. Community- und Veranstaltungsmanagement

- Plenen
- Konzeption und Vorbereitung von Veranstaltungen für Mitglieder und Netzwerk

- Planung und Durchführung von Plenen, Workshops und Dialogen
- Zusammenarbeit mit externen Akteuren für Veranstaltungslogistik
- Organisation von technischen und praktischen Abläufen

6. Sonstiges

- Strategische Entwicklung der Organisation
- Koordination der vielfältigen Handlungsfelder
- Vertretung der Organisation bei externen Veranstaltungen

- Unterstützung in Ad-hoc-Projekten
- Beantwortung kurzfristiger Anfragen
- Vertretung der Organisation bei externen Veranstaltungen



Ein fokussierterer Ansatz ist wichtig!



FOKUS 1:

- DLC als Meilenstein und Leuchtturmprojekt von TIBO (ohne erfolgreiches DLC kann es dem TIBO nicht „gut gehen“)

FOKUS 2:

- Sicherstellung des „Regelbetriebs“ unserer Genossenschaft
- Identifikation und Umsetzung von weiteren Themen für unsere Genossenschaft





Übergeordnete Ziele

- Differenzierte Darstellung von TIBO und DLC
- Mehr Relevanz für TIBO und das DLC (mehr Öffentlichkeitsarbeit)
- Vorteile einer Mitgliedschaft im TIBO vermitteln (wir bauen einen Markt auf, Zugang zu Innovation und Netzwerk vor Ort)



- Weitere Einnahmequellen erschließen (Mitgliederbeiträge, Spenden, Fördermittel auch in Verbindung eines Dienstleistungsangebotes, eigener Förderfond)
- Mehr Fokus auf Unternehmen (in der Wirtschaft relevante Gruppen)
- Neue Themen/Projekte identifizieren
- Mehr Eigenverantwortlichkeit erzeugen



Digital Learning Campus

- Das DLC ist wichtig, um dem TIBO in seiner Entwicklung und Wahrnehmung zu helfen
- Erfolgreiche Implementierung des DLC bis zum 31.12.2025
- Erfolgreiche Durchführung des Projektes mit unterschiedlichen Themen
- Mitarbeitende in Wirkung bringen





Vielschichtige Herausforderungen & Ziele



Diese führt an die Grenzen einer ehrenamtlichen Tätigkeit für die Genossenschaft und den Betrieb des DLC.

Das Projekt „DLC“ kann nicht aus dem Ehrenamt heraus betrieben werden!





Vielschichtige Herausforderungen & Ziele



Deshalb:

Dringender Bedarf an Projektleitung DLC, um unsere Genossenschaft weiter zu stärken

(jedoch aufgrund der Kürzungen keine Mittel dafür im Projekt)



DLC-HL, TIBO Bad Oldesloe



		2024	2025	2026	2027	2028	Gesamt
1	Personalkosten						
a	Minijob Finanzen	4.288,08 €	8.859,48 €	9.142,80 €	9.426,12 €	9.709,56 €	41.426,04 €
b	Minijob Programmmanagement	4.288,08 €	8.859,48 €	7.238,05 €	4.713,12 €	4.854,72 €	29.953,45 €
c	Minijob Digital Literacy, Internet der Energieversorgung mit Partnern		8.859,48 €	9.142,80 €	9.426,12 €	4.854,72 €	32.283,12 €
d	Minijob Youth Driven Innovation Programm		3.691,45 €	2.285,70 €	1.178,28 €	2.427,39 €	9.582,82 €
e	Minijob Cradle2Cradle	2.144,04 €	4.429,80 €	2.285,70 €			8.859,54 €
f	Minijob Schüler	4.288,08 €	8.859,48 €	9.142,80 €	4.713,12 €	9.709,56 €	36.713,04 €
Summe Personalkosten		15.008,28 €	43.559,17 €	39.237,85 €	29.456,76 €	31.555,95 €	158.818,01 €

2	Sachkosten						
a	Materialkosten	800,00 €	600,00 €	300,00 €	200,00 €	200,00 €	2.100,00 €
b	Kosten für Fremdleistungen	11.000,00 €	8.200,00 €	8.200,00 €	8.200,00 €	8.200,00 €	43.800,00 €
c	Reisekosten	500,00 €	750,00 €	750,00 €	750,00 €	750,00 €	3.500,00 €
d	Kosten für Veranstaltungen und PR und ÖA	3.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	11.000,00 €
e	Hardware	6.100,00 €	7.000,00 €	2.510,00 €	2.000,00 €		17.610,00 €
f	Miete Pop-Up	4.500,00 €					4.500,00 €
g	Miete DLC Lernort Konrad-Adenauer-Ring	8.272,26 €	33.089,04 €	34.050,00 €	34.050,00 €	34.050,00 €	143.511,30 €
Summe Sachkosten		34.172,26 €	51.639,04 €	47.810,00 €	47.200,00 €	45.200,00 €	226.021,30 €

3	Investitionen						
a	Hardware (Smartboards/PC/Monitor)	15.000,00 €					15.000,00 €
b							0,00 €
Summe Investitionen		15.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15.000,00 €

4	Gemeinkosten						
15 % Pauschale auf Summe Personalkosten		2.251,24 €	6.533,88 €	5.885,68 €	4.418,51 €	4.733,39 €	23.822,70 €

5	Sachleistungen						
a							0,00 €
b							0,00 €
Summe Sachleistungen		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Gesamtausgaben		66.431,78 €	101.732,09 €	92.933,53 €	81.075,27 €	81.489,34 €	423.662,01 €
----------------	--	-------------	--------------	-------------	-------------	-------------	--------------

FINANZIERUNG							
Gesamtkosten		66.431,78 €	101.732,09 €	92.933,53 €	81.075,27 €	81.489,34 €	423.662,01 €
Eigenmittel als Sachleistungen		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Eigenmittel als Barmittel		6.643,18 €	10.173,21 €	9.293,35 €	8.107,53 €	8.148,93 €	42.366,20 €
Beantragter Landeszuschuss 90 %		59.788,60 €	91.558,88 €	83.640,17 €	72.967,75 €	73.340,41 €	381.295,81 €



Ursprünglich geplante Projektkosten, incl. Projektleitung:

995.037,50 €





Workshops mit unseren Netzwerkpartnern:

- Zur Kommunikation des aktuellen Standes von TIBO und DLC
- Beschreibung der Herausforderung
- Vorstellung unserer Ziele für TIBO und das DLC

ZIEL des Workshops

Gemeinsame Identifikation und Bewertung einer Lösung zur Finanzierung eines Projektleiters DLC zur Sicherstellung des Betriebs und Ausbaus.





Zielsetzung der Betrachtung

Frage: Wie kann die Projektleitung für das DLC nachhaltig und effizient finanziert werden?

- Sicherstellung der operativen Steuerung
- Verankerung im Netzwerk
- Effizienz & Kostenbewusstsein



Optionen zur Finanzierung

Option 1: Volle Finanzierung durch zusätzliche Zuwendungen der Netzwerkpartner

Die Projektleitung wird vollständig durch zusätzliche jährliche Beiträge der Netzwerkpartner finanziert (ca. 100.000 EUR p.a.). Die Finanzierung ist dabei klar geregelt und gesichert.

Vorteile:

Planungssicherheit: Die Finanzierung ist klar geregelt, was eine kontinuierliche Arbeit der Projektleitung ohne Unterbrechungen ermöglicht.

Fokus auf Inhalte statt Finanzierung: Die Projektleitung kann sich auf die Projektsteuerung und Umsetzung konzentrieren, ohne zusätzliche Mittel akquirieren zu müssen.

Signal gemeinsamer Verantwortung: Ein starkes Zeichen der Partner für das gemeinsame Vorhaben und dessen Bedeutung.

Nachteile:

Hohe finanzielle Belastung für Partner: Die Partner müssen zusätzliche Mittel bereitstellen, was intern zu Diskussionen führen kann.

Geringere Innovationsanreize: Da keine Eigenakquise notwendig ist, kann unter Umständen die proaktive Gestaltungswille reduziert sein.

Abhängigkeit von externer Finanzierung: Kein nachhaltiges Finanzierungsmodell, wenn Partnerbeiträge reduziert werden.



Option 2: Teilfinanzierung durch Anschubmittel & Eigenverantwortung

Die Netzwerkpartner leisten eine Anschubfinanzierung (z. B. 50 % für das erste Jahr). Die Projektleitung ist verantwortlich, die verbleibenden Mittel (z. B. durch Förderungen, Projekte oder Sponsorings) selbst zu akquirieren.

Vorteile:

Geringere Einstiegskosten für Partner: Niedrigere direkte Kostenbelastung, was die Entscheidung erleichtert.

Anreiz für Eigenverantwortung & Netzwerkaktivierung: Die Projektleitung wird gezwungen, sich aktiv um eine nachhaltige Finanzierung zu bemühen und das Netzwerk zu mobilisieren.

Skalierbares Modell: Kann bei Erfolg auch langfristig in ein tragfähiges Modell überführt werden.

Nachteile:

Unsicherheit bei Anschlussfinanzierung: Ohne gesicherte Mittel kann das Projekt ins Stocken geraten oder scheitern.

Erhöhter Arbeitsaufwand für Projektleitung: Zeit und Energie fließen in die Mittelakquise statt in die Umsetzung.

Abhängigkeit von individuellen Fähigkeiten: Erfolg hängt stark vom Profil und Netzwerk der Projektleitung ab.





Option 3: Abstellung eines Mitarbeiters durch einen Netzwerkpartner

Ein Netzwerkpartner stellt eine:n interne:n Mitarbeiter:in für die Projektleitung zur Verfügung (ca. 70 %-Pensum). Die Finanzierung erfolgt intern über den entsendenden Partner.

Vorteile:

Schnelle und pragmatische Lösung: Sofortige Einsatzmöglichkeit ohne langwierige Akquiseprozesse.

Starke institutionelle Verankerung: Die projektleitende Person ist eng an eine Partnerorganisation angebunden und kennt deren Strukturen.

Kosteneinsparung für das Netzwerk insgesamt: Kein zusätzlicher Finanzierungsbedarf für das Gesamtprojekt.

Nachteile:

Abhängigkeit von einem einzelnen Partner: Die Verantwortung liegt bei einem Partner, was zu Ungleichgewichten führen kann.

Eingeschränkte Unabhängigkeit: Die projektleitende Person könnte als Vertreter eines Partners wahrgenommen werden, was zu Interessenskonflikten führen kann.

Ressourcenverknappung beim entsendenden Partner: Interne Ressourcen werden gebunden, was an anderer Stelle zu Engpässen führen kann.





Option 4: Gestellung durch mehrere Netzwerkpartner (Job-Sharing-Modell)

Statt einer vollständigen Neuanstellung stellt ein oder stellen mehrere Netzwerkpartner jeweils einen Mitarbeitenden mit Teilzeitpensum zur Verfügung (z. B. 2–3 Personen mit jeweils 30–40 %). Gemeinsam übernehmen sie im Rahmen eines abgestimmten Job-Sharing-Modells die operative Projektleitung. Die Finanzierung erfolgt über die jeweiligen Partnerinstitutionen, sodass keine zusätzlichen Mittel über das Netzwerk hinaus erforderlich sind.

Vorteile:

Kostenneutrale Lösung für das Netzwerk als Ganzes: Keine zusätzlichen Finanzmittel notwendig, da die Kapazitäten intern bereitgestellt werden.

Geteilte Verantwortung und Einbindung: Mehrere Partner übernehmen Verantwortung, was die Identifikation mit dem Projekt im Netzwerk stärkt.

Flexibilität in der Organisation: Arbeitsteilung kann unterschiedliche Kompetenzen und Perspektiven zusammenführen.

Schnelle Aktivierung möglich: Ressourcen sind ggf. kurzfristig verfügbar und erfordern keinen langen Recruiting-Prozess.

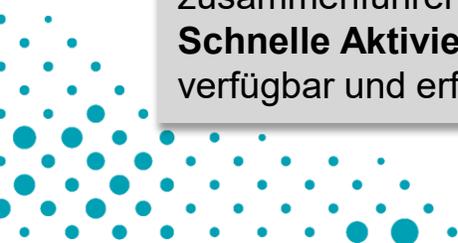
Nachteile:

Hoher Koordinationsaufwand: Ein geteiltes Rollenmodell erfordert klare Absprachen, Schnittstellen und regelmäßige Kommunikation.

Zerklüftete Zuständigkeiten: Ohne klare Führung kann Verantwortungsdiffusion auftreten. Es braucht eine definierte Hauptansprechperson und Governance-Struktur.

Uneinheitliche Interessenlagen: Mitarbeitende bleiben institutionell eingebunden – unterschiedliche Prioritäten der entsendenden Partner können den Fokus verwässern.

Langfristige Bindung schwierig: Interne Ressourcen stehen ggf. nur temporär zur Verfügung, was zu Fluktuation führen kann.



Optionen zur Finanzierung



Weiterer Vorteil der Option 3 (Abstellung eines Mitarbeiters durch einen Netzwerkpartner) und 4 (Gestellung durch mehrere Netzwerkpartner (Job-Sharing-Modell))

Wissenstransfer und institutionelle Verankerung:

Durch die Mitarbeit in der Projektleitung fungieren die entsendeten Personen zugleich als **Botschafter des Projekts** innerhalb ihrer Organisation. Sie tragen zentrale Erkenntnisse, Impulse und Methoden direkt in ihre Heimatinstitution zurück und fördern so einen **bidirektionalen Wissenstransfer**. Dies stärkt die strategische Einbindung des Projekts im Netzwerk und erhöht die Identifikation der Partnerorganisationen mit den Zielen und Entwicklungen des Projekts.



Optionen zur Finanzierung



Bewertungsmatrix

	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Finanzielle Planbarkeit	★★★★☆	★★☆☆☆	★★★★☆	★★★☆☆
Kostenbelastung für einzelne Partner	★★☆☆☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆
Umsetzungsaufwand/Komplexität	★★★★☆	★★☆☆☆	★★★★☆	★★☆☆☆
Schnelligkeit der Umsetzung	★★★☆☆	★★☆☆☆	★★★★☆	★★★☆☆
Nachhaltigkeit der Lösung	★★☆☆☆	★★★★☆	★★☆☆☆	★★★☆☆
Motivation/Verantwortung Projektleitung	★★★☆☆	★★★★★	★★★★☆	★★★★☆
Stärkung Netzwerk & Verankerung	★★★☆☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★★
Wissenstransfer in Partnerorganisationen	★★☆☆☆	★★★★☆	★★★★★	★★★★★
Unabhängigkeit / Neutralität der Leitung	★★★★★	★★★★☆	★★★☆☆	★★★☆☆

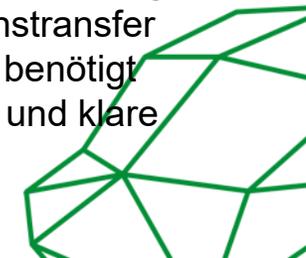
Kurzbewertung

Option 1 punktet mit einfacher Umsetzbarkeit und klarer Planbarkeit, ist aber mit hoher finanzieller Belastung verbunden.

Option 2 fördert Selbstverantwortung und Nachhaltigkeit, ist aber risikobehaftet und operativ aufwendig.

Option 3 ist schnell umsetzbar, kosteneffizient und ist stark in Bezug auf Wissenstransfer, kann jedoch zu Interessenskonflikten führen und reduziert Unabhängigkeit.

Option 4 ist besonders stark in Bezug auf Netzwerkeffekte, Wissenstransfer und geteilte Verantwortung, benötigt aber eine gute Koordination und klare Führungsstrukturen.





Empfehlung (zur Diskussion)

Option 3 Abstellung eines Mitarbeiters durch einen Netzwerkpartner oder 4 – Gestellung durch mehrere Netzwerkpartner (Job-Sharing-Modell)

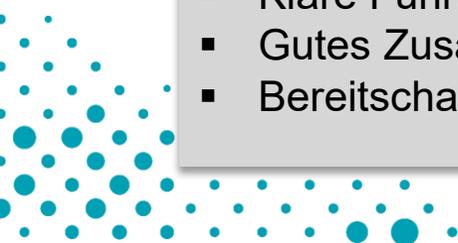
Warum?

Beide Optionen bieten den **höchsten strategischen Mehrwert für das Netzwerk:**

- **Verankerung und Identifikation** in mehreren Partnerorganisationen
- **Wissenstransfer in beide Richtungen** (Projektleitung ↔ Partner)
- **Kosteneffizienz für die Genossenschaft**, da keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich sind
- **Motivation und Mitverantwortung** durch eine oder geteilte Trägerschaft
- **Signal eines echten Gemeinschaftsprojekts auf allen Ebenen**

Voraussetzung für den Erfolg:

- Zielgerichtete Koordination (bei mehreren Projektleitern)
- Klare Führungsstruktur (z. B. eine Hauptverantwortliche Person)
- Gutes Zusammenspiel der Beteiligten (Kommunikation, Tools, Rollenklärung)
- Bereitschaft der Partner, dauerhaft Kapazitäten bereitzustellen





WIR SCHAFFEN DAS GEMEINSAM!

VIELEN DANK!

