

# ***Unternehmergeist für Gemeinnützigkeit***

## **Ein Kompetenz-Modell für Nonprofit- Organisationen**



## **Herausforderungen begegnen...**

Der Wind des Wandels macht um gemeinnützige Organisationen keinen Bogen. Sie bewegen sich heute in einem dynamischen Markt. Das bedeutet mehr Wettbewerb und Kostendruck. Eine kritische Öffentlichkeit will wissen, wie es hinter der Fassade aussieht. Rahmenbedingungen werden internationalisiert, Traditionen hinterfragt, Anforderungen erhöht.

Verbände, Heime, Stiftungen, Initiativen – all die vielfältigen Nonprofit-Organisationen müssen diesen Herausforderungen begegnen. Es gilt für die hauptsächlich ehrenamtlich getragene kleine Initiativgruppe genauso wie für die große Einrichtung. Treue gegenüber den gemeinnützigen Zielen muss mit Unternehmergeist verbunden werden.

## **Ein neues Denken wagen...**

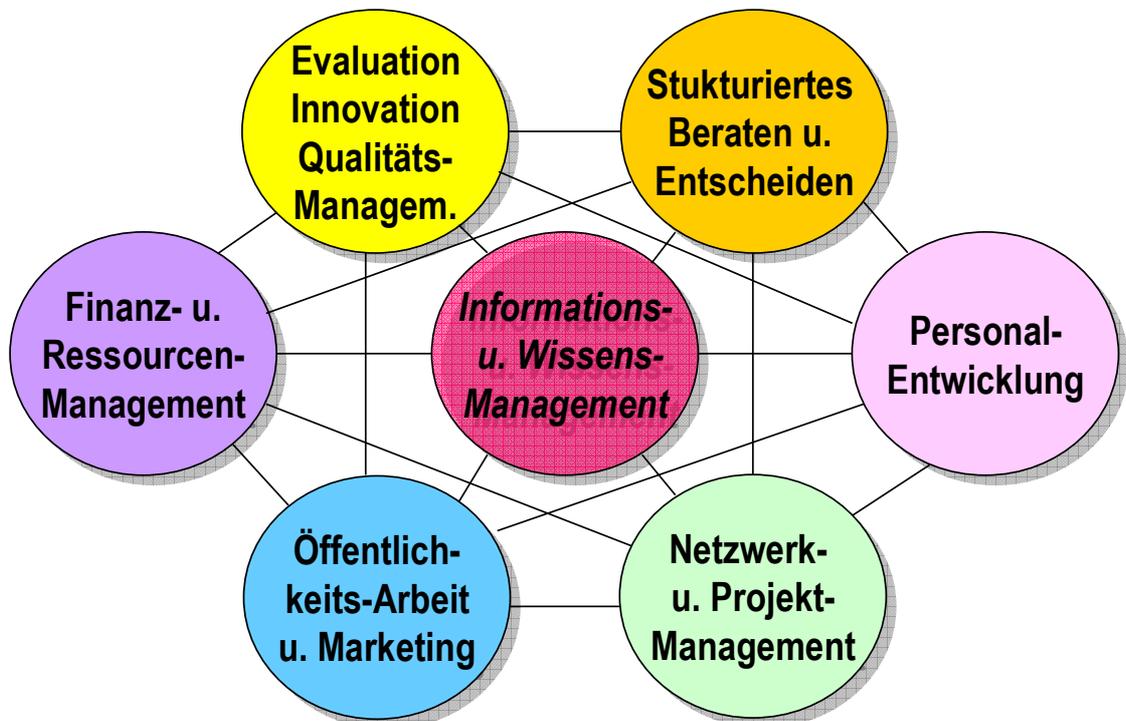
Gefordert ist in der Tat ein neues Denken, ein Paradigmenwechsel. Dabei geht es aber nicht um Kommerz und Kapital, um Profit und Ökonomisierung. Es geht einfach darum, das enorme Potenzial an engagierten Menschen mit vielfältigen Fähigkeiten – hauptberuflich und ehrenamtlich – sowie die vorhandenen Sachmittel wirkungsvoll einzusetzen.

## **Chancen wahrnehmen...**

Das Kompetenz-Modell wurde aus vielen Veränderungs-Prozessen entwickelt und erprobt. Es benennt die elementaren Fähigkeiten, die eine Nonprofit-Organisation heute ausbauen muss.

Entscheidend ist, dass die Mitarbeiter bei diesem einschneidenden Veränderungsprozess als Subjekte beteiligt werden. Aus ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und ihrem Engagement kann eine gemeinsame Intelligenz der Organisation erwachsen.

# Das Kompetenz-Modell



**1. Strukturier-tes Beraten u. Ent-scheiden**

Es gilt, Führung und Beteiligung zu verbinden. Es braucht klare Ent-scheidungswege in der Organisation. Orte und Formen der Regel-kommunikation sind festzulegen und zu optimieren.

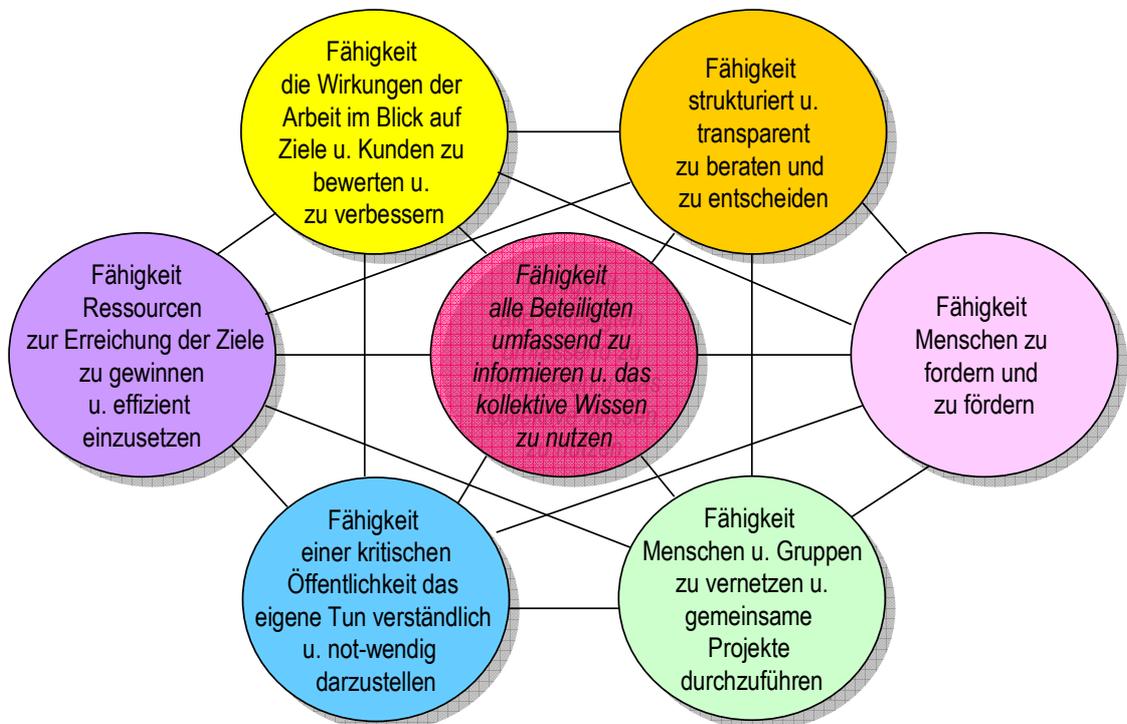
**2. Personal-Entwick-lung**

Die Ziele und Aufgaben für eine Stelle sind zu klären. Eine aufgaben-bezogene Qualifizierung und persönliche Entwicklung aller Mitarbeite-rinnen und Mitarbeiter sollte systematisiert werden. Dazu gehört auch die Schulung von Ehrenamtlichen.

**3. Netzwerk-u. Projekt-Manage-ment**

Die Vernetzung von Personen und Gruppen muss organisiert werden, Projekte müssen zielorientiert initiiert und gesteuert werden. Es braucht Handwerkszeug für effektives Projektmanagement.

- 4. Öffentlichkeits-Arbeit u. Marketing** Im Blick auf eine kritische Öffentlichkeit gilt es, verständlich und überzeugend darzulegen, wofür die Organisation steht und was sie leistet. Neben der Darstellung der Produkte braucht es auch Rechenschaft über die gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility).
- 5. Finanz- u. Ressourcen-Management** Alle Kosten sind zu kontrollieren, Einnahmen müssen gesichert, Ausgaben gesenkt werden. Für alle Handelnden ist laufende Kostentransparenz wichtig. Da staatliche Zuschüsse eher abnehmen, muss ein Fundraising aufgebaut werden.
- 6. Evaluation Innovation Qualitäts-Management** Die erbrachten Leistungen müssen an den gesteckten Zielen und den Bedürfnissen der Klienten gemessen werden. Daraus gilt es Verbesserungsprozesse zu initiieren und Innovation zu betreiben. Voraussetzungen sind gemeinsam entwickelte Standards und eine verbindliche Dokumentation.
- 7. Informations- u. Wissens-Management** Alle in der Organisation sollen wissen, was getan wird und wozu. Alle berichten über ihre Arbeit. Alle lernen von- und miteinander. Nicht Datenflut sondern schneller und sachbezogener Informationsaustausch muss geregelt werden.



# 3 Dimensionen prägen die Umsetzung



## Haltungen u. Qualifikationen der Mitarbeiter

- ▶ Trainings und Seminare für Mitarbeiter und Führungskräfte
- ▶ ...

## Strukturen u. Instrumente

- ▶ Entwicklungs-Workshops
- ▶ Implementierungs-Prozesse
- ▶ ...

## Organisations-Kultur

- ▶ Leitbilder
- ▶ Führungsleitlinien
- ▶ Gemeinsame Regeln
- ▶ ...

## **Beratungsleistungen**

- Präsentation und Konkretisierung des Modells
- Design eines Entwicklungsprozesses zur Umsetzung
- Konzeptentwicklung
- Einbringen von Methoden und Werkzeugen
- Zur Verfügung Stellen von Arbeitsmaterialien und Skripten
- Unterstützung von Projektgruppen
- Moderation der Abstimmungsprozesse in der Organisation und mit relevanten Gremien
- Erarbeiten von Informationsmaterialien für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Führungskräfte- und Mitarbeiterqualifizierung auf der Basis eines durch uns spezifisch entwickelten Schulungskonzeptes
- Werkzeuge zur Evaluation

**Wir beraten Sie gerne  
und konzipieren Ihnen  
ein individuelles Angebot !**