

Digital am Freitag | Webinar 2

# Entwicklung von Kompetenzen in Zeiten der digitalen Transformation

21.05.2021

BearingPoint.

# Unsere Themen von heute

- 1.  
Der Bedarf
- 2.  
Die Handlungsfelder
- 3.  
Gute Beispiele
- 4.  
Blick in die Werkstatt

# Ausblick

## Was sind die Ziele für diese Sitzung?

1



**Verständnis: Was verstehen wir unter „Kompetenzen im digitalen Zeitalter“?**

2



**Verständnis: Wie kann ich in meiner Nonprofit strategisch Kompetenz ausbauen?**

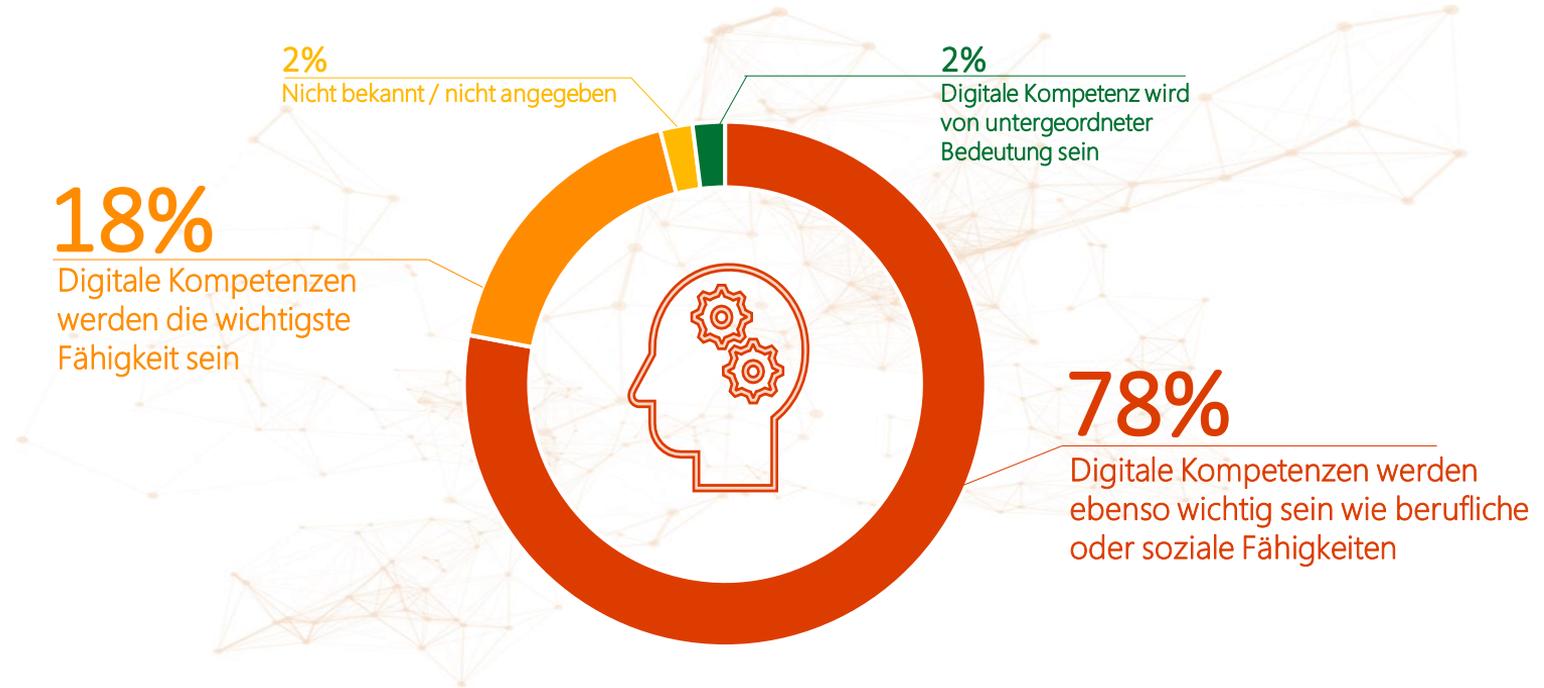
3



**Weiter machen: Wo kann ich Unterstützung finden? Wer bietet was?**

# Digitale Kompetenzen – ohne wird es nicht mehr gehen

Die zukünftige Bedeutung digitaler Kompetenzen



# ... und doch fehlt es an Lern- & Entwicklungsmöglichkeiten

Studienergebnisse zu digitalen Bildungsangeboten

## Digitale Bildungsangebote

Fördert Ihre Organisation bereits gezielt die Weiterbildung (d.h. Training, Ausbildung usw.) zu digitalen Themen?

 Mitarbeitende



■ ja ■ nein

 Führungskräfte



■ ja ■ nein

**Viele Organisationen widmen sich eher akuten Herausforderungen oder kleinen Ausschnitten der Digitalisierung.** Häufig zielen sie auf eine spezielle Schulung bereits implementierter Technologien und Werkzeuge ab.

Die meisten dieser Schulungen finden innerhalb der eigenen Organisation statt; daher gibt es **kaum einen Austausch von Erfahrungen Dritter** und Anwendungsmöglichkeiten außerhalb der eigenen Organisation.

**Weiterbildung und Schulung, Lernen von anderen Organisationen oder Pionieren** der digitalen Transformation könnten dieses Problem lösen.

# Digitale Lücken offenbaren sich auch im Nonprofit Sektor

Studienergebnisse zu digitalen Kompetenzen

Der Nonprofit Bereich erfährt durch Digitalisierung Veränderungen in allen Bereichen!

Potenziale werden bislang vornehmlich in der Kommunikation (Social Media) und Administration (SpenderInnen-Verwaltung) gehoben.

Es herrscht nach wie vor die Auffassung, dass Digitalisierung gleichzusetzen ist mit der Nutzung Digitaler Tools.

Digitalisierung ist als Thema angekommen. Mangels Fokus / Budget wird es aber selten strategisch und perspektivisch gefördert



## Studie: Digitalisierung im Nonprofit Bereich (2017)

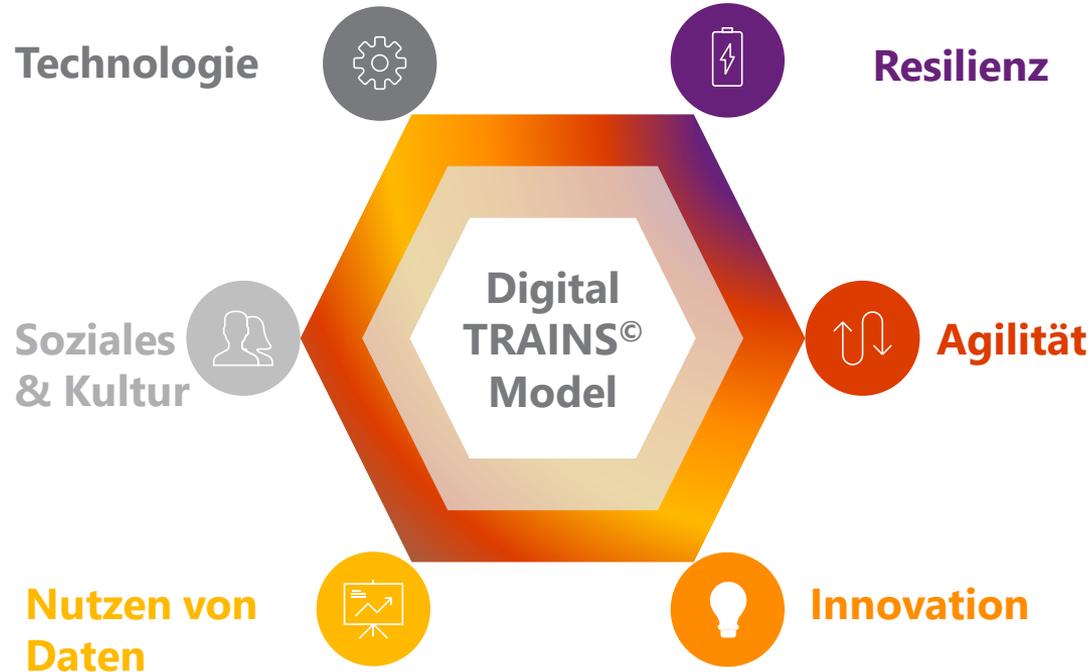


*Im Jahr 2017 konnten nur 30 % der Organisationen (insbesondere etablierte) gute oder sehr gute Kenntnisse über digitale Produkte und Online-Tools benennen.*

Dies umfasste mangelnde Kompetenzen per se, aber gleichzeitig auch ein mangelndes Bewusstsein für den Bedarf dieser Kompetenzen heute und in der Zukunft!

# „TRAINS“: So verstehen wir Kompetenzen und ihre Entwicklung im digitalen Zeitalter

Unser Ansatz, den wir mit unseren Kundinnen und Kunden verfolgen hat sechs Dimensionen der Digitalisierung



6  
Dimensionen

>50  
Kompetenzen

# Ziel: Wappnen wir unsere Mitarbeitenden für die Zukunft!

Diese Logik kann auf alle Sektoren – so auch den Nonprofit Sektor – übertragen werden



## Technologie

Digitalisierungsmaßnahmen und digitale Prozesse in Organisationen werden immer **durch technologische Systeme unterstützt** und ermöglicht. Diese zu nutzen ist alltäglich für alle (Handy etc.). Darüber hinaus benötigen Mitarbeitende aber auch eine grundlegende **Idee welche Werkzeuge** ("Tools") sie in ihrem Arbeitsumfeld nutzen können. Sie sollten einen **Blick für den dynamischen Markt neuer Technologien und Trends haben**.



## Resilienz

Für viele Organisationen und ihre Mitarbeitenden haben Digitalisierungsinitiativen in erster Linie den Charakter von **"Wandel"** und **"Krise"**. In Zeiten der Veränderung ist eine zentrale Kernkompetenz, **"Krisenresistenz"** zu beweisen und dem Wandel auch als Chance mit positiver Einstellung und nicht als Bedrohung zu begegnen. Dies erfordert Offenheit, eigene Robustheit und die **Fähigkeit, zu reflektieren und Kolleginnen zu motivieren / inspirieren**.



## Agilität

Organisationen erfahren fortwährende Veränderungen und alle Arbeitsbereiche gestalten diese Veränderungen (zusammen mit IT-Stellen) mit. Mitarbeitende sollten im Sinne des Agilen Arbeitens befähigt werden, **selbstständig in bereichsübergreifenden Teams zu arbeiten** und **neue Themen zu entwickeln**. Zudem benötigen sie **methodische Kompetenzen** und Wissen zu **kulturellen Aspekten** durch ein Umschalten in den agilen Modus. Die Organisation als Ganzes muss einen geeigneten Rahmen setzen (**Puffer in Rollenbeschreibungen**).



## Innovation

Die **Innovationsschleife dreht sich immer schneller**. Eine der größten Herausforderungen für Organisationen ist es, Innovationen methodisch klar und effizient zu entwickeln, um Ideen frühzeitig bei/mit den Zielgruppen testen zu können. Alle Mitarbeitenden benötigen daher **fundierte Methoden-Kenntnisse einer strukturierten Ideen-/Innovationsgenerierung** sowie eine **umfassende Methodenkompetenz** sowie **Organisationswissen in der weiteren Ausarbeitung**.



## Nutzung von Daten

Innovationen werden zunehmend kleinteiliger und komplexer. Mit zunehmender **Unterstützung durch Daten(banksysteme)** entsteht eine enorme **Informationsflut**. Dies erfordert **ausreichende Grundkenntnisse im Datenmanagement** sowie ein **hohes Maß an analytischem Denken** und **Problemlösungskompetenz**, um die zunehmende Informationsflut gewinnbringend für neue Ideen zu nutzen.



## Soziales & Kultur

Arbeiten im digitalen Zeitalter braucht **direkte und schnelle Zusammenarbeit**. Netzwerke ob intern oder extern werden zentral. Hieraus ergeben sich Kooperationen und Möglichkeiten. Zentrale Kompetenzen sind sozialer und technologischer Natur. Zusammenarbeit in **bereichsübergreifenden Netzwerken** und **Einsatz verschiedener Arbeitsplattformen**. Ein sicherer Umgang mit **Social Media** und eine **hohe Teamfähigkeit** gehören ebenso dazu.

# Überblick über die Anwendung der „TRAINS“

Phasen und Methodik unseres Vorgehens





# Wie identifizieren wir unseren Bedarf?

Jede Organisation muss sich damit auseinandersetzen, welche Visionen und Ziele sie hat

- Welche Rollen/Verantwortlichkeiten haben wir in unserer Organisation?
- Welche benötigen wir in der Zukunft?
- Wie wird unser Arbeitsalltag in 5 Jahren aussehen?
- Welche Fähigkeiten brauchen wir dafür?
- Welche Vision haben alle gemeinsam?
- Welche Technik und Technologie setzen wir ein?
- Welche persönlichen Ziele haben Mitarbeitende?
- Wo können wir neue Mehrwerte schaffen?
- Wie können wir Wissen intern speichern, entwickeln, weitergeben und vermitteln?

Aus allen diesen Fragen lassen sich für die Organisation Bedarfe an Kompetenzen & Fähigkeiten ableiten, die diese für eine zukunftsgerichtete und auch digitale weitere Entwicklung benötigt.

# Personas helfen typische Mitarbeitenden-/Rollen-Profile abzuleiten

Übersicht zur Persona-Methode im TRAINS Ansatz, die auf Stellenbeschreibungen basiert

1

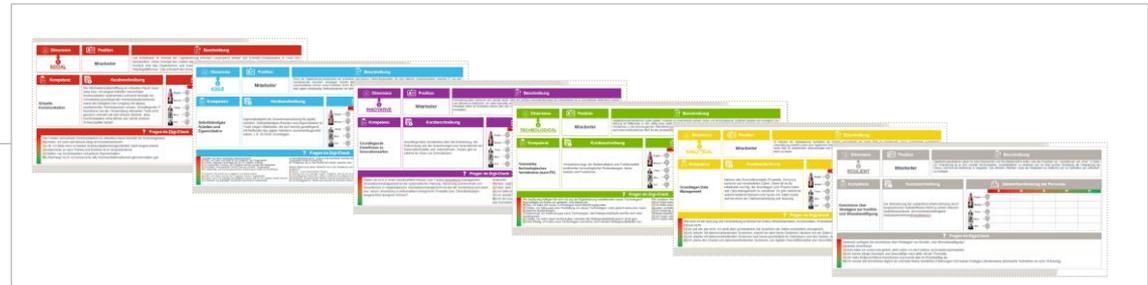
Personas

Basierend auf  
Stellenbeschreibungen



2

Kompetenzsteckbriefe  
inklusive Persona-Übersicht



# Über persönliche Gespräche können die Steckbriefe weiter verfeinert werden

Das Beispiel: Lisa, 27, Fundraiserin beim einer mittelgroßen Umwelt-Nonprofit



Lisa

## Hobbies:

- Nachhaltiges Reisen
- Fashion Blogging

## Sonstiges:

- Ledig
- Produziert einen eigenen Podcast

## Lebenslauf:

- Seit 08/17 Fundraiser „Deutschland Süd“ für Corporate Donors
- Master of Business Administration (Schwerpunkt Marketing)
- Bachelor of Arts in Business Administration, Schwerpunkt B2B Marketing
- Auslandssemester in Peking und Detroit

## Stellenbeschreibung:

- Entwicklung/Verstetigung von bestehenden Partnerschaften mit regionalen Unternehmenspartner (Deutschland Süd)
- Entwicklung von Projektkooperation mit Unternehmenspartnern
- Abstimmung mit anderen Teams (Geschäftsführung, weiteren Fundraisern und Kommunikation) zu kontinuierlichen Verbesserung der sog. Donor Journey und Kooperationslogik
- Nutzung von CRM (Salesforce) für einen datenbasierten Ansatz des Projektmanagements mit bestehenden und gezielten Ansprache von neuen Unternehmen
- Kooperation mit anderen Umwelt-Nonprofits im Rahmen der BTW 2021.

## Joballtag:

- xxx

## Persönlichkeit:

- |               |   |               |
|---------------|---|---------------|
| Introvertiert | ● | Extrovertiert |
| Analytisch    | ● | Kreativ       |
| Konservativ   | ● | Liberal       |
| Passiv        | ● | Aktiv         |

Exemplarisch

Was braucht ein Freiwilliger um unsere Organisation dauerhaft zu unterstützen?



# Bestimmen wir Zielausprägungen für Personas UND Fähigkeiten

Hier am Beispiel der Dimension Soziales & Kultur

**Exemplarisch: Auszug aus der Kompetenzübersicht**

Dimension	Position	Beschreibung
 <b>Soziales &amp; Kultur</b>	<b>Mitarbeitende</b>	Arbeiten im digitalen Zeitalter braucht direkte und schnelle Zusammenarbeit. Netzwerke ob intern oder extern werden zentral. Hieraus ergeben sich Kooperationen und Möglichkeiten. Zentrale Kompetenzen sind sozialer und technologischer Natur: Zusammenarbeit in bereichsübergreifenden Netzwerken und Einsatz verschiedener Arbeitsplattformen. Ein sicherer Umgang mit Social Media und eine hohe Teamfähigkeit gehören ebenso dazu.

Kompetenz	Kurzbeschreibung
<b>Arbeiten und Kommunizieren im virtuellen Raum</b>	Die Informationsübermittlung im virtuellen Raum muss ohne bzw. mit eingeschränkter nonverbaler Kommunikation auskommen und setzt deshalb ein Verständnis grundlegender Kommunikationstheorie sowie die Fähigkeit zum Umgang mit daraus resultierenden Konsequenzen voraus. Grundlegende IT Kenntnisse bei der Verwendung relevanter Tools sind genauso relevant wie das Wissen darüber, dass Kommunikation ohne Mimik und Gestik anderer Schwerpunkte bedarf.

		1	2	3	4	5
	Brigitte → 					
	Michael → 					
	Tobias → 					
	Lisa → 					
	Rolf → 					

## ? Fragen im Digital-Check

- Das Fehlen nonverbaler Kommunikation im virtuellen Raum bereitet mir Schwierigkeiten.
- (1) Immer, ich kann auf diesem Weg nicht kommunizieren.
  - (2) Oft, ich fühle mich in meinen Kommunikationsmöglichkeiten stark eingeschränkt.
  - (3) Manchmal, je nach Thema und Kontext ist es herausfordernd.
  - (4) Selten, nur bei besonders komplexen Sachverhalten
  - (5) Überhaupt nicht, ich beherrsche alle Kommunikationsformen gleichermaßen gut

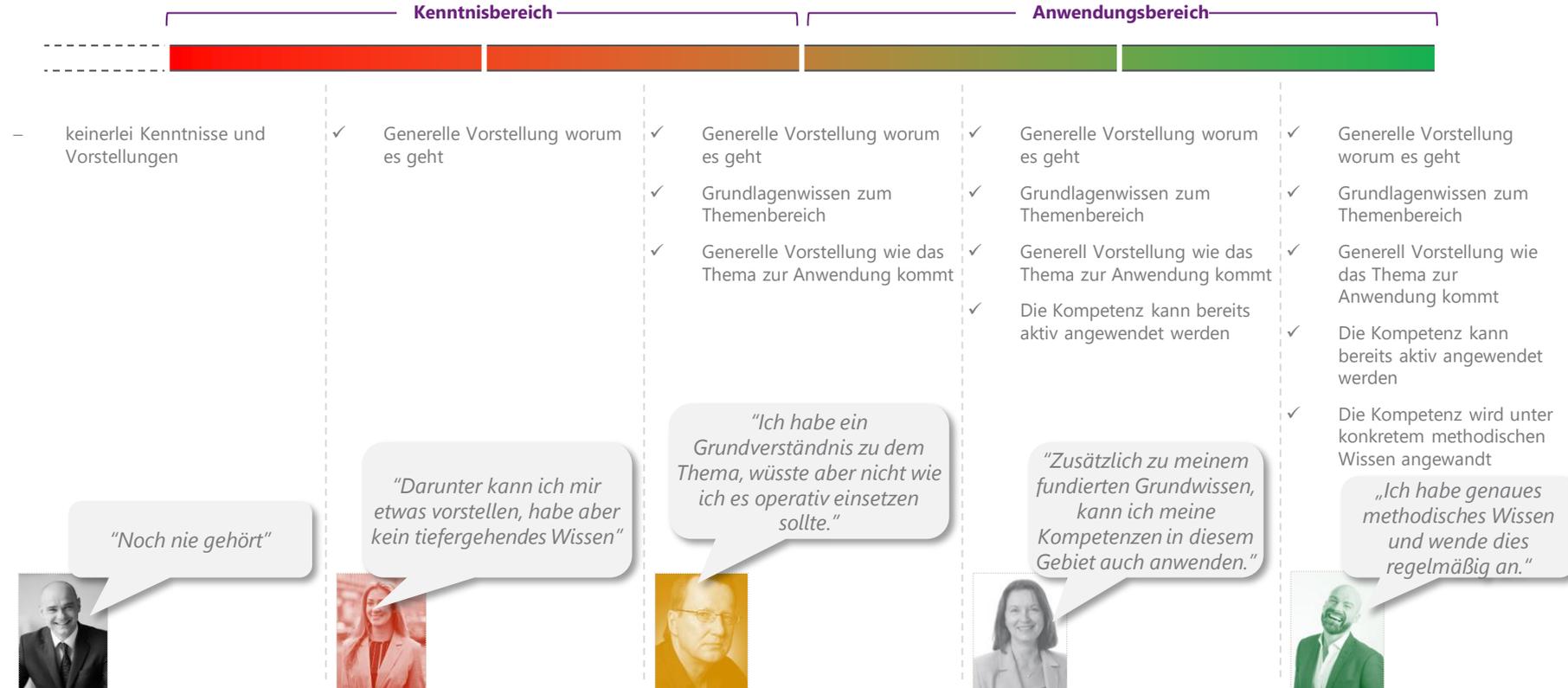
**Online Trainings-Plattformen haben teilweise vergleichbare Erhebungen im Angebot**





# Die Kompetenzprofile dienen als Basis der individuellen Kompetenzeinschätzung

Wir unterscheiden hierbei Kenntnisse von Anwendungskompetenzen





# Eine Analyse des vorhandenen Trainingskataloges zeigt, welche Trainings auf welche Ziele einzahlen und wo neue Trainingsinhalte bereitgestellt werden sollten.

Zuordnung von Trainings und Analyse, wo die Lücken sind

ID	Dimension	Beschreibung der Dimension	ID	Fertigkeiten / Kompetenzen	Kurzbeschreibung	Trainings	eCampus	Weiterbildungsmöglichkeiten
6.	Resilient	Digitalisierungsinitiativen haben für viele Unternehmen und ihre Belegschaft in erster Linie den Charakter von „Veränderung“ und „Krise“. In Zeiten von Veränderung ist es eine zentrale Kernkompetenz „Krisenfestigkeit“ zu beweisen und mit einer positive Attitude der Veränderung als Chance und nicht als Bedrohung zu begegnen. Das erfordert Offenheit, sowie die Fähigkeiten zur Reflexion und zur Motivation und „Mitreißen“ von Kollegen.	6.1	Kenntnisse über Strategien zur Konflikt- und Stressbewältigung	Strategien zur Konflikt- und Stressbewältigung erhöhen die Widerstandsfähigkeit der Mitarbeiter. Hierzu gehören unter anderem Entspannungs- und	2 Konflikte konstruktiv bearbeiten 17 Zeitmanagement 18 Selbstmanagement		Positives Denken und Stressbewältigung ( <a href="https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/persoeneilichkeitsentwicklung/positives-denken-und-stressbewaeltigung/">https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/persoeneilichkeitsentwicklung/positives-denken-und-stressbewaeltigung/</a> )-
			6.2	Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Handelns sowie aus vergangenen Krisenereignissen	Beinhaltet die Betrachtung der prägenden Ereignisse der Person. Insbesondere was die Person aus bisherigen negativen Erfahrungen/ Krisensituationen erlernt hat und wie sie es geschafft hat diese Erfahrung in positive Lerneffekte zu	9 Gesprächsführung in der Praxis 16 Eigene Potentiale		Erweitern Sie Ihre Zeit für Impulse und Orientierung – Ein Weg zu meinem erweiterten Selbstkonzept als Vorgesetzte/r und Mensch – Seminar ( <a href="https://helmutheim.de/meine-fuehungsrolle-und-ich/">https://helmutheim.de/meine-fuehungsrolle-und-ich/</a> )
			6.3	Akzeptanz und positive Wahrnehmung von Feedback	Feedback anzunehmen und zu akzeptieren hilft den Mitarbeitern sich weiterzuentwickeln. Dabei sollte neagitives Feedback nicht als Scheitern oder negative Erfahrung,	11 Kundenorientierung innovativ gestalten 18 Selbstmanagement 35 Managing Change		Konstruktiv Feedback geben und nehmen: <a href="https://www.neulandpartner.de/kooperation-konflikt-inhouse/konstruktiv-feedback-geben-und-nehmen">https://www.neulandpartner.de/kooperation-konflikt-inhouse/konstruktiv-feedback-geben-und-nehmen</a>

# Beispiele für wichtige Zukunftskompetenzen von Mitarbeitenden und Führungskräften

Diese können je nach Auftrag der Nonprofit und Rolle in der Organisation natürlich abweichen

Technologie	Resilienz	Agilität	Innovation	Nutzung von Daten	Soziales & Kultur
<b>Kompetenzen und Kenntnisse der Mitarbeitenden</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlegendes technologisches Verständnis und Überblick über technologische Möglichkeiten</li> <li>• Entwicklung einer grundsätzlichen IT-Affinität um Tools zu nutzen</li> <li>• Fähigkeit zur Nutzung interner digitaler Tools &amp; Anwendungen</li> <li>• DSGVO &amp; Umgang mit sensiblen Daten</li> <li>• Spezifisch: Software-, Website- etc. Entwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für und Methoden der individuellen Konflikt- und Stressbewältigung</li> <li>• Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Handelns sowie Lernen aus vergangenen Krisenereignissen</li> <li>• Akzeptanz und positive Wahrnehmung von Feedback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstständiges Arbeiten und Eigeninitiative</li> <li>• Lernen der Rolle eines <i>Change Agent</i> mit ausgeprägtem Lern- und Veränderungswillen</li> <li>• Fehlerkultur wirklich leben ("Fail fast")</li> <li>• Moderation der täglichen austauschbasierten Zusammenarbeit</li> <li>• Digitales Vertrauen: Grundlegende IT-Kenntnisse</li> <li>• Arbeiten entlang von Leitlinien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundverständnis von Innovationsarten, neuen Technologien und von Innovationen im eigenen Organisationsumfeld</li> <li>• Kenntnis von Innovationsmethoden wie Design Thinking und Methoden zur Evaluation einer Idee wie Business Model Canvas</li> <li>• Kenntnisse zum MVP (Minimum Viable Product) Ansatz – siehe Agilität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact Orientierung und Einschätzung von Zielbildern und deren Messbarkeit</li> <li>• Anforderungsmanagement (was wird gebraucht) Erheben und Abstimmung von Anforderungen</li> <li>• Grundlagen Daten-Management zur Generierung relevanter Daten</li> <li>• Datenanalyse als Teil des Projekt- oder Programmmanagements</li> <li>• Datenaufbereitung zur Entscheidungsfindung</li> <li>• Prozesse verstehen, optimieren und verfolgen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virtuelle Kommunikation und Kontaktpflege</li> <li>• Social Media Kompetenz</li> <li>• „Working Out Loud“ als Methode andere in der Organisation über die eigene Arbeit informiert zu halten und darüber auch Feedback und Wissen zu sammeln</li> <li>• Reflexionsfähigkeit</li> <li>• Selbstorganisiertes Arbeiten</li> </ul>
<b>Kompetenzen und Kenntnisse der Führungskräfte (aufbauend auf den Mitarbeitendenkompetenzen)</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen von technologischen Trends um Sparring-Partner für Mitarbeitende zu sein und Einschätzungen/Entscheidungen treffen zu können</li> <li>• Bereitstellen einer IT-Infrastruktur und von Tools</li> <li>• IT Sicherheit und Datenschutz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskraft als Mentor und Unterstützer von Mitarbeitenden</li> <li>• Bewusste Wahrnehmung, Interpretation sowie Steuerung von eigenen und fremden Emotionen</li> <li>• Fähigkeit zur flexiblen Bewältigung von komplexen und interkulturellen Problemsituationen</li> <li>• Anpassungsfähigkeit von Führungskräften</li> <li>• Empathischer und gleichzeitig souveräner Umgang mit verschiedenen Typen von Mitarbeitenden</li> <li>• Aktives Managen der eigenen Arbeitszeit und der des Teams</li> <li>• Verantwortungsübernahme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffen einer gemeinsamen Wertebasis für die Zusammenarbeit für die Mitarbeiter</li> <li>• Verständnis der Kundenbeziehungen als wertebasierte Zusammenarbeit</li> <li>• Leadershipstil: Servant Leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aneignung von Führungsstilen und -kompetenzen aus dem Innovationsmanagement (u.a. Servant Leadership, siehe Agilität)</li> <li>• Führung anhand von Leitbildern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungsmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbefähigung &amp; -förderung</li> <li>• Leading by example (Tools selbst nutzen, transparente Kommunikation...)</li> </ul>



# Mögliche Partner für eine Ergänzung interner Trainingsangebote

Dies sind englischsprachige Lernplattformen, die auch im For-Profit Bereich für digitales Lernen genutzt werden

Plattform Anbieter	Allgemeines	Vorteile	Nachteile	Preis (pa/pp)
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Breites Spektrum an akademischer Ausbildung, einschließlich College-Kursen und Micro-Degree-Programmen</li><li>▪ Professionelle Zertifizierungen</li><li>▪ Erstellt von Stanford</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Gute Balance zwischen akademischem Niveau und fachspezifischer Anwendbarkeit</li><li>▪ Gute Usability</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Der richtige Kurs und das richtige Level sind nicht immer leicht zu finden</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 400\$</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Breites Spektrum an akademischer Ausbildung, einschließlich College-Kursen und Micro-Degree-Programmen</li><li>▪ Professionelle Zertifizierungen</li><li>▪ Erstellt von MIT &amp; Harvard</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tiefe thematische Erkundung schafft ganzheitliches Verständnis</li><li>▪ Status Quo Erfassung für Individuen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nachteile in der Usability</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 350\$</li></ul>
 PLURALSIGHT	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ IT &amp; Tech Fokus mit maßgeschneiderten Lernpfaden</li><li>▪ Professionelle Zertifikate</li><li>▪ Gute Tracking-Tools</li><li>▪ Skill IQ &amp; Role IQ (basierend auf Bewertung)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Möglichkeit der Status-quo-Analyse und gute Struktur unterstützen effizientes Lernen</li><li>▪ Lernreisen &amp; Status Quo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Inhalte teilweise nicht ganz aktuell</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 580\$</li></ul>
 Udemy	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Globaler Trainingsmarktplatz</li><li>▪ Kurse, die von Experten angeboten werden (jeder kann Kursleiter sein, Qualitätskontrolle gewährleistet)</li><li>▪ Sehr praxisbezogen und anwendungsorientiert</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Breite Auswahl</li><li>▪ Community-Approach</li><li>▪ Hands-On-Ansatz für Praxistransfer</li><li>▪ Günstig</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Inhalte eher für die Zielgruppe "Anfänger"</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 100\$</li></ul>



# Mögliche Partner für eine Ergänzung interner Trainingsangebote

Dies sind deutschsprachige Lernplattformen, die auch im For-Profit Bereich für digitales Lernen genutzt werden

Plattform Anbieter	Allgemeines	Vorteile	Nachteile	Preis
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebot des Hasso Plattner Instituts</li> <li>▪ Fokus auf digitale Allgemeinbildung</li> <li>▪ Universitäres Niveau mit Zertifizierungsmöglichkeit</li> <li>▪ Fokus auf Informationstechnologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte auf Deutsch</li> <li>▪ Kostenlos</li> <li>▪ Aktuelle Themen</li> <li>▪ Deutsche Server, geringe Datenschutz-Probleme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spezifische Themen-Abdeckung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kostenlos</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trainings und Online "Studiengänge" zu verschiedenen Themen</li> <li>▪ Unternehmen der Technischen HS Lübeck</li> <li>▪ Fokus Deutschland mit deutschen Kunden</li> <li>▪ Plattform mit Blog und News</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klare Beschreibung der Inhalte</li> <li>▪ Kursbewertungen</li> <li>▪ Leistungsnachweise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alter der angebotenen Kurse nicht erkennbar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kostenlose und kostenpflichtige Angebote</li> <li>▪ B2b</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebot des Springer Verlags</li> <li>▪ Fokus auf Weiterbildung im Beruf</li> <li>▪ Hochschul-Netzwerke</li> <li>▪ Formate für kurze und längere Zeitfenster</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Breite Themenfelder</li> <li>▪ Communities of practice, Austausch</li> <li>▪ Deutsche Server</li> <li>▪ Kurs Vorschau möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preisstruktur nur auf Anfrage</li> <li>▪ Keine Kurs-Bewertungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Free</li> <li>▪ Pro (B2B)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Virtuelle Hochschule Bayern</li> <li>▪ Offenes Angebot für alle Interessenten</li> <li>▪ Akademischer Fokus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gute Beschreibung der Kurse</li> <li>▪ Zielgruppe der Kurse ist angegeben</li> <li>▪ Teilnahmebestätigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Kurs-Bewertungen</li> <li>▪ Weniger starker praxis-Bezug</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kostenlos</li> </ul>

In 2020 haben sich mit C19 zunehmend Online-Lernformate auch für NPOs etabliert.

Von Webinaren, Workshops bis hin zu Self-Assessment Tools gibt es Ressourcen, die größtenteils kostenfrei von euren Mitarbeitenden genutzt werden können



Seminarreihe von Haus des Stiftens und der Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt

+ weitere Webinare:  
<https://www.hausdesstiftens.org/non-profits/webinare/>



**Haus des Stiftens**  
Engagiert für Engagierte

<https://www.digital-report.org/schnellcheck>

Digitaler Schnellcheck von Haus des Stiftens



**SOCIAL  
ACADEMY**

Jeden Herbst eine Woche kostenfreie Online-Webinar auch zum Thema Digitalisierung

**digitalsocialsummit\_**

Jährlicher Kongress zur Digitalisierung in der Zivilgesellschaft

# Lesefutter zum Vertiefen

Hier sind die letzten Sektorstudien zum Thema, die trotz mangelnder Aktualität zur Orientierung empfohlen werden

Haus des Stiftens  
Engagement für Engagiertere



Leitfaden Digitalisierung

BearingPoint.

# Ihr wisst, ihr müsst weitermachen und braucht Unterstützung...?

Hier sind die letzten Sektorstudien zum Thema, die trotz mangelnder Aktualität zur Orientierung empfohlen werden

Pro bono  
Unterstützung

BearingPoint®

BAIN  
& COMPANY

Capgemini

pwc

MEETWOCH

Mittel

DIE VER  
ANTWORT  
LICHEN  
#DIGITAL



Fördermittel-wissenswert  
Finanzierungswege für Vereine,  
Verbände und Organisationen

Und ein zunehmender Anteil an Verbänden  
und Stiftungen die digitale Themen für  
Organisationen mit bestimmten  
Themenschwerpunkten treiben

Externe  
Kompetenzen



Sprechstunde: Plötzlich Digital  
<https://so-geht-digital.de/ploetzlich-digital-prozessautomatisierung/>

BearingPoint®

# Vielen Dank!



**Benedict Eisenhart**

**Sr. Consultant**

 **+(49) 151 44828042**

 **benedict.voneisenhartrothe@  
bearingpoint.com**

---

BearingPoint GmbH  
Invalidenstr. 73  
10557 Berlin  
Deutschland



**Kira Löwe**

**Sr. Consultant**

 **+(49) 151 16837454**

 **Kira.loewe@  
bearingpoint.com**

---

BearingPoint GmbH  
KAP 1  
40474 Düsseldorf  
Deutschland

Wir freuen uns auf Eure Fragen  
und individuelles Sparring  
in unseren Sprechstunde kommende Woche!

Meldet euch ab heute an!

A grayscale photograph of a woman with short blonde hair and glasses, smiling warmly at the camera. She is wearing a light-colored button-down shirt and a pearl necklace. She is seated at a desk with a laptop open in front of her, her hands resting on the keyboard. The background is a blurred office environment with a whiteboard and other office furniture.

**BearingPoint**

**BearingPoint.**

