

## Digitales (Führungs-)Kompetenzprofil

entnommen aus dem Buch „Digitale Führungskompetenz“ von Michael Lorenz

Dieses Kompetenzprofil umfasst nicht nur die zukünftig wichtiger werdenden, sondern auch die generellen Kompetenzen von digitalen Führungskräften und Mitarbeitenden. Es ist besonders ausführlich und detailliert formuliert, damit es nicht nur alle Kompetenzen abdeckt, sondern damit Sie diejenigen Kompetenzen auswählen können, die für Stellen in Ihrem (Geschäfts-)Bereich, Ihren Arbeitsbereich oder Projektzusammenhang am passendsten sind.

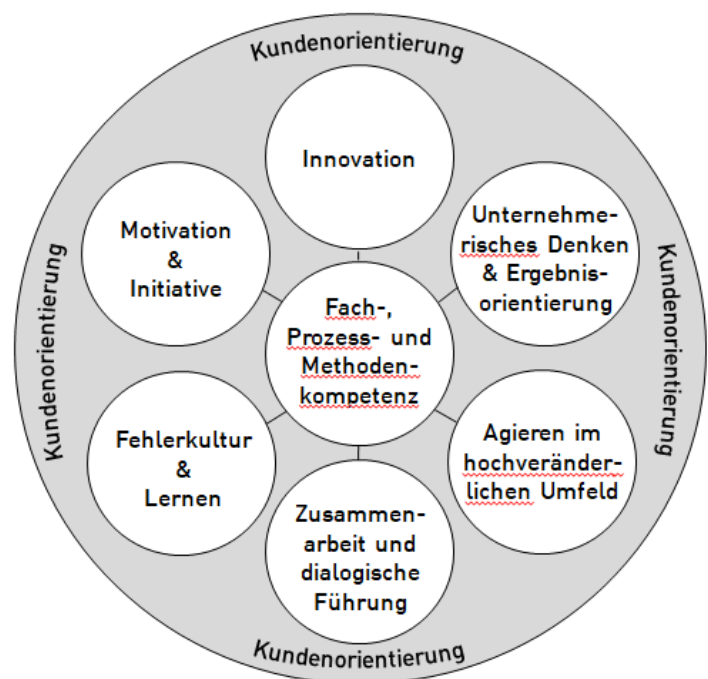
### Was ist eine Kompetenz?

Kompetenzen kennzeichnen die Fähigkeiten eines Menschen, eines Teams, eines Unternehmens, einer Organisation, in Situationen mit unsicherem Ausgang sicher zu handeln. Sie beschreiben die Fähigkeiten oder Dispositionen des Menschen, die ihn in die Lage versetzen, ein Handlungsziel in gegebenen Situationen aufgrund von Erfahrung, Können und Wissen selbstorganisiert zu erreichen.

So bilden Kompetenzen im Rahmen des **digitalen (Führungs-)Kompetenzprofils** ab, was eine Führungskraft oder ein Mitarbeitender kann, will und könnte.

### Digitale Kompetenzen:

1. Innovationsfreude
2. Unternehmerisches Denken
3. Ergebnisorientiertes Handeln
4. Agieren im hochveränderlichen Umfeld
5. Zusammenarbeit
6. Dialogische Führung
7. Lernbereitschaft & Fehlerkultur
8. Interkulturelle Sensibilität
9. Veränderungsbereitschaft & Experimentierfreude
10. Initiative & Begeisterungsfähigkeit
11. Kundenorientierung
12. Fach-, Methoden- und Prozesskompetenz als Kern



## 1. Innovationsfreude

Innovationsfreude bezeichnet die personal verankerte positive Bewertung und die entsprechend aktiv und unter persönlichem Einsatz praktizierte Suche und Realisierung nach Neuem. Die Neuerungen können sich dabei auf neue Produkte, neue Services, neue Produktions- und Organisationsmethoden oder auch neue Arbeitsweisen beziehen und beinhalten das Erkennen von Marktchancen in einer zunehmend digitaler werdenden Welt.

Die digitale Führungskraft bzw. der digitale Mitarbeitende ist in der Lage, komplexe Zusammenhänge zu verstehen, sowie auf Basis neuer Technologien innovative Lösungen zu entwickeln und dafür intern und extern zu werben. Innovationsfreude umfasst ebenso die Fähigkeit, sich permanent neues Wissen anzueignen und dieses marktorientiert anzuwenden.

Innovationsfreude schließt ein, ungewöhnliche Problemlösungswege im Rahmen der Tätigkeit zu erkennen und richtig anzuwenden, Alternativen herauszuarbeiten und realistische, zielgerichtete Entscheidungen zu treffen.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Sucht und realisiert aktiv zukunftsorientierte Veränderungen von Produktions- und Organisationsmethoden und übergreifenden Vernetzungen
- Kann komplexe, digitale Zusammenhänge verstehen und ist in der Lage, innerhalb dieser Zusammenhänge Lösungen aufzuzeigen und dafür zu werben
- Ist in der Lage, innovative Zukunftstechnologien zu verstehen, zu integrieren und zu nutzen (z. B. Künstliche Intelligenz, Big Data, Business Intelligence Analysemethoden)
- Bejaht die Chancen des technologischen Fortschritts
- Entwickelt innovative Lösungen und Anwendungen weiter und bringt sie zur Anwendungsreife
- Treibt und nutzt neue Technologien und Systemlösungen in der Kundenberatung
- Ist offen für neue Ansätze und Vorgehensweisen
- Ist offen und vorurteilsfrei, auch Lösungen aus anderen Branchen zu adaptieren
- Sucht aktiv nach Prozessen, die vereinfacht und optimiert werden können und setzt diese um
- Hat keine Scheu, interne Prozesse unter den Aspekten Anwenderfreundlichkeit und Komplexitätsreduktion anzupassen
- Verwendet bestehende Lösungen in neuer/angepasster Form, um Probleme zu lösen

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

## 2. Unternehmerisches Denken

Unternehmerisches Denken beschreibt die Anforderung, Bedürfnisse und Anforderungen des Kunden zu verstehen und diese in Lösungen umzusetzen, um für das Unternehmen die besten Ergebnisse zu erzielen. Unternehmerisches Denken heißt, eine Tätigkeit so effektiv wie möglich zu organisieren und nach den Interessen des Gesamtunternehmens und nicht nur einzelner Teile auszurichten. Unternehmerisches Denken beinhaltet, kundenbezogene oder interne Tätigkeiten und Abläufe immer wieder zu optimieren, die richtigen Prioritäten zu setzen und die vorhandenen Ressourcen im eigenen Verantwortungsbereich optimal einzusetzen. Dazu muss die Führungskraft bzw. der Mitarbeitende Chancen & Risiken realistisch bewerten und auftauchende Risiken aktiv angehen.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Versteht die Digitalisierungsstrategie des Unternehmens
- Denkt strategisch im größeren Rahmen, stellt eigenes Handeln darauf ab und kann andere dazu anleiten
- Richtet alle unternehmerischen Aktivitäten darauf aus, den maximalen Nutzen mit dem Einsatz von digitalen Technologien zu erreichen
- Arbeitet daran, die digitale Strategie des Unternehmens in seinem/ihrer Verantwortungsbereich umzusetzen
- Kennt die wirtschaftlichen Herausforderungen für das Unternehmen in der Zukunft und richtet sein/ihr Handeln danach aus
- Steuert den wirtschaftlichen Erfolg und optimiert Aufwand und Ergebnis im Sinne des gesamten Unternehmens
- Steuert den Einsatz der eigenen Ressourcen und den Einsatz der Ressourcen der Mitarbeitenden
- Sucht neue Chancen in den strategischen Feldern der Digitalisierung und berücksichtigt dabei Risiken angemessen
- Kann ein fundiertes Urteil über die Chancen und Risiken der technologischen Möglichkeiten abgeben
- Schafft finanzielle Spielräume, die für Entwicklungs- und Experimentierthemen eingesetzt werden
- Schafft organisatorische und prozessuale Rahmenbedingungen, wo Lücken auftauchen

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

### 3. Ergebnisorientiertes Handeln

Ergebnisorientiertes Handeln ist eine auf solidem fachlich-methodischem Wissen, auf Erfahrungen und komplexem Können beruhende Aktivität, die der Erreichung vorgegebener oder selbst gesetzter geistiger oder praktischer Ziele dient. Diese Aktivität wird mit Willensstärke und Beharrlichkeit auch unter auftauchenden Widerständen und Belastungen verfolgt. Diese Kompetenz wird insbesondere bei umfangreichen Veränderungsaktivitäten wichtig, wie sie in der digitalen Transformation gewöhnlich auftauchen.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Verfolgt und realisiert Ziele bewusst mit großer Willensstärke, Beharrlichkeit und Aktivität
- Kann unter Unsicherheit und bei Intransparenz Entscheidungen treffen
- Gibt sich erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen
- Nimmt auf alle Teilaspekte des zum Ziel führenden Handelns aktiv Einfluss
- Legt bei zeitweiligen Schwierigkeiten bei der Sicherung von Ergebnissen eine große Ausdauer an den Tag
- Handelt wirtschaftlich
- Agiert ziel- und ergebnisorientiert
- Sucht nach tragfähigen, gemeinsamen Lösungen
- Priorisiert und organisiert effektiv
- Ist handlungsorientiert und umsetzungsstark
- Wird durch die Erwartung von konkreten Ergebnissen motiviert

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

#### 4. Agieren im hochveränderlichen Umfeld

Leitung oder Mitarbeit in den komplexen und dynamischen Projekten einer VUCA-Umgebung. Es ist die Fähigkeit, Aufgaben auch unter Unsicherheiten und Intransparenz zu strukturieren. Die digitale Führungskraft bzw. der digitale Mitarbeitende ist in der Lage, ggf. mit agilen Methoden, einen flexiblen Plan zur Erledigung aufzustellen, diesen konsequent und nachvollziehbar umzusetzen und kann sich und sein bzw. ihr Team schnell und ergebnisorientiert an ein sich permanent veränderndes Umfeld anpassen.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Kann das dynamische Umfeld als Chance für die eigene Organisation begreifen und anderen vermitteln
- Kann große, komplexe Digitalisierungsprojekte, Themen oder Führungssituationen agil und flexibel bewältigen und dabei andere unterstützen und anleiten
- Besitzt die Kompetenz, mit hoher Komplexität, großer Intransparenz und starker Dynamik der Veränderungen lösungsorientiert umzugehen
- Hat die Fähigkeit, Projekte agil und zielorientiert zu planen, zu bearbeiten und zum Erfolg zu führen
- Ist multiprojektfähig, kann mehrere Projekt- oder organisatorische Einheiten ausplanen und zielorientiert steuern, Veränderungen berücksichtigen und andere zu flexiblem Handeln anleiten
- Kann interdisziplinär und standortübergreifend mit dem Kunden, externen Partnern und Projektmitarbeitenden im Rahmen großer und anspruchsvoller Aufgaben oder Projekte arbeiten
- Kann wertschätzend mit den Interessen, Bedürfnissen, Eigenarten und persönlichen Wünschen von Partnern umgehen
- Kann sehr komplexe Themen zu zeitnahen Entscheidungen verdichten und auch kritische Entscheidungen glaubwürdig und strategieorientiert vermitteln

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

## 5. Zusammenarbeit

Zusammenarbeit bezeichnet das Vermögen zur sozialen Zusammenarbeit. Das bezieht die Fähigkeit ein, aus einzelnen Personen eine sich gegenseitig ergänzende und unterstützende Gemeinschaft zu gestalten, die Neuem gegenüber aufgeschlossen und handlungsbereit ist und sich gegenüber anderen Personen und Gruppen nicht ablehnend verhält. Die Zusammenarbeit bezeichnet eine vertrauensvolle und teamorientierte, sowohl fachdisziplin-, als auch organisationsübergreifende Kooperation.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Fördert die bereichsübergreifende, vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Vernetzt Menschen und Kompetenzen innerhalb und außerhalb der Organisation proaktiv
- Sucht nach gegenseitiger Akzeptanz als grundsätzliche Einstellung
- Konzentriert sich deutlich auf Teambildung und Teamarbeit, auf ein produktives „Miteinander“ und motiviert damit Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitende
- Leitet andere zu übergreifender, vertrauensvoller Zusammenarbeit an
- Hört jeden an
- Verzichtet auf hierarchisches Denken und Handeln
- Handelt deeskalierend und arbeitet aktiv an integrativen Konfliktlösungen
- Schätzt die Ergebnisse anderer
- Sorgt aktiv dafür, dass Partizipation funktioniert
- Hält Konsensfähigkeit als Wert hoch

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 6. Dialogische Führung

Fähigkeit der digitalen Führungskraft, ihr (Projekt-)Team bzw. die zugeordneten Mitarbeitenden erfolgreich zu machen. Dialogische Führung beinhaltet das persönliche Bedürfnis des Fördernden, die Voraussetzungen und Bedingungen für kompetentes und innovatives Verhalten der Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern. Kompetente Führungskräfte gestalten sowohl die dazu notwendigen Rahmenbedingungen, als auch die mitarbeiterbezogenen Kompetenzen durch kontinuierliches Coaching.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Zeigt Vertrauen in die Fähigkeiten seiner/ihrer Mitarbeitenden und ermutigt sie zur Selbstständigkeit
- Praktiziert die Förderung von Mitarbeitenden als persönliches Anliegen und als Mittel, die soziale Kooperation und Kommunikation und damit die Zusammenarbeit zu verbessern
- Lebt vertrauensvolle und motivierende Führung und Zusammenarbeit vor
- Schafft angemessene Handlungs- und Verantwortungsspielräume für seine/ihre Mitarbeitenden
- Setzt sich für intensive Lernphasen in verschiedenen Formen für interessierte Mitarbeitende ein
- Erkennt und entwickelt die Potenziale von Mitarbeitenden
- Setzt Mitarbeitende erfolgsorientiert ein
- Unterstützt reflexive, selbstkritische Auseinandersetzungen der Mitarbeitenden mit den eigenen Problemlösungsprozessen
- Vermittelt die Notwendigkeiten und Sinnhaftigkeiten von zu treffenden oder getroffenen Entscheidungen
- Kommuniziert ehrlich, offen und transparent
- Vermittelt Hintergründe und Zusammenhänge von Sachverhalten und Strategien

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 7. Lernbereitschaft und Fehlerkultur

Lernbereitschaft kennzeichnet die Bereitwilligkeit, fehlendes fachliches und methodisches Wissen, tätigkeitsspezifische Qualifikationen und Erfahrungen durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen oder auf anderen Wegen zu erwerben. Lernbereitschaft beinhaltet auch die selbstkritische und lösungsorientierte Reflexion von Ergebnissen und Vorgehensweisen. Lernbereitschaft ist zum einen die Bereitschaft, eigene Fehler offen, frühzeitig und mutig anzusprechen und zum anderen auch mit konstruktivem und wertschätzendem Feedback bei seinen Mitarbeitenden die Basis zu schaffen, Stärken auszubauen und aus Fehlern zu lernen.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Begreift sich als Lernende oder Lernender
- Ist offen gegenüber Neuem
- Interessiert sich für die Erfahrungen Dritter
- Zeigt den Mut, Risiken und Fehler offen anzusprechen
- Regt zu einem konstruktiven und lösungsorientierten Umgang mit Fehlern an und unterstützt eine offene Fehler-Lern-Kultur
- Zeigt eine Selbst- und Themenreflexion sowie die Bereitschaft, aus Fehlern und Feedback zu lernen
- Zeigt die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel
- Ist in der Lage, im eigenen Verantwortungsbereich offene Feedbackprozesse anzuregen
- Arbeitet aktiv daran, Lessons learned-Prozesse in seinem Bereich zu etablieren
- Gibt konstruktives und wertschätzendes Feedback

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 8. Interkulturelle Sensibilität

Der Begriff "Interkulturelle Sensibilität" bezeichnet die emotionale Komponente Interkultureller Kompetenz. Er beinhaltet die Fähigkeit einzelner Individuen, positive emotionale Signale vor, während und nach interkulturellen Dialogen zu senden und zu empfangen. Ziel ist es, positive Signale so umzusetzen, dass kulturelle Unterschiede mit Anerkennung und Respekt behandelt werden. Interkulturelle Sensibilität beschreibt ein angemessenes Denken und Handeln im interkulturellen Kontext. Sie erlaubt uns, die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der Fremdkultur bei unserem Handeln zu berücksichtigen.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Geht offen und respektvoll mit Menschen anderer Kulturen um
- Erkennt und nutzt kulturelle Vielfalt als Stärke
- Entwickelt die eigene interkulturelle Kompetenz
- Nimmt Kulturunterschiede bewusst wahr
- Passt sein Führungsverhalten den unterschiedlichen Führungserwartungen von Menschen verschiedener Kulturen an
- Ist offen und flexibel gegenüber ungewohnten Verhaltensweisen, Strukturen und Werten
- Sorgt für eindeutige Verständigungen und vermeidet Missverständnisse
- Zeigt im interkulturellen Kontext die eigene soziale Kompetenz

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 9. Veränderungsbereitschaft und Experimentierfreude

Veränderungsbereitschaft ist der Antrieb, Produkte, Verhältnisse und Beziehungen gemäß dem eigenem Wissen und entsprechend eigenen Werten und Erfahrungen auszuformen oder neu zu entwickeln. Gestaltungswille ist die Voraussetzung, um mit Problemen, Hindernissen und persönlichen Belastungen fertig zu werden.

Experimentierfreude bezeichnet die Aktivität, sich selbst und anderen gern und unter der Zuversicht eines Gewinns für sich, das Team, den Bereich oder das Unternehmen etc. neuen gegenständlichen Situationen (Arbeitsmethoden, Verfahrensweisen...) und sozialen Situationen (neue Arbeitsaufgaben, Mitarbeitende, Arbeitsgruppen, kulturelle Umgebungen...) auszusetzen. Dabei werden auch Widerstände in Kauf genommen und aktiv überwunden.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Gestaltet aktiv und unter Überwindung von Widerständen und Belastungen neue Services, Produkte, Geschäftsbeziehungen
- Erträgt Unbestimmtheiten und Widersprüche, die sich bei der Realisierung ergeben
- Hält auch unter komplizierten Bedingungen an Vorhaben fest
- Ist offen für Veränderungen und erkennt mögliche Chancen
- Geht neue Aufgaben und Herausforderungen aktiv an und nutzt vorhandene Gestaltungsspielräume
- Entfaltet Aktionen und Maßnahmen, um das eigene Profil marktfähig zu halten
- Hat den Mut, sich selbst und das eigene Umfeld zu verändern
- Motiviert und gewinnt andere zur Mitwirkung an Veränderungsprozessen
- Initiiert und setzt Veränderungsprozesse konsequent um
- Meistert Problemsituationen (z. B. bei projektbezogenen, ressourcenbezogenen arbeitsmethodischen- oder Organisationsschwierigkeiten, bei Gestaltung der Arbeitsumgebung etc.) durch Ausprobieren immer neuer Möglichkeiten der Problemlösung

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 10. Initiative und Begeisterungsfähigkeit

Initiative und Begeisterungsfähigkeit beinhaltet das begeisterte Agieren und das damit verbundene Bewegen anderer Menschen. Erfolgreiche Führungskräfte und Mitarbeitende zeigen ein selbstverantwortliches und eigeninitiatives Handeln, man könnte diese Kompetenz auch mit dem amerikanischen Begriff „self-starting“ umschreiben. Eine hohe intrinsische Motivation, Neugierde und eine gesunde Frustrationstoleranz, um unternehmerische Herausforderungen flexibel, lösungsorientiert und nachhaltig zu meistern, ist bei solchen Führungskräften und Mitarbeitenden sichtbar.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Aktiviert sich selbst
- Zeigt Neugierde in mehreren Themenfeldern
- Ist begeisterungsfähig
- Zeigt Eigeninitiative und proaktives Handeln, auch neue Themen zu entwickeln
- Begeistert sein/ihr Team für Neues und ist in der Lage, es zu überzeugen, auch neue Wege zu gehen
- Ist in der Lage, in seinem/ihrem Team eigenverantwortliches Handeln und Selbststeuerung zu fördern
- Zeigt eine optimistische Haltung auch bei Widerständen
- Besitzt eine hohe Frustrationstoleranz auch bei weitreichenden Misserfolgen
- Wirkt ansteckend in seiner/ihrer positiven Ausstrahlung
- Ist in der Lage, sein/ihr Team auch in belastenden Situationen motiviert zu halten und eine optimistische Zukunftsperspektive zu vermitteln
- Führt das Team dazu, Lösungen auch gegen Widerstände und Anfeindungen oder Zweifel zu entwickeln und umzusetzen

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 11. Kundenorientierung

Kundenorientierung bezeichnet die Befähigung einer Person, im verbalen Dialog, der auch nonverbale Elemente einschließt, Sympathien zu gewinnen, Sachverhalte klar zu umreißen und sie auch für andere einsehbar darzustellen, sowie notwendige Arbeits- und Handlungsschritte sicher zu begründen. Kundenorientierung bezeichnet die Dialogfähigkeit gegenüber Kunden, die Kundenpflege und die Erfüllung eingegangener Kundenverpflichtungen zu gewährleisten. Es ist die Fähigkeit, Kundenbedarfe vorausschauend zu erkennen und Ideen gemeinsam mit dem Kunden zu generieren.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Besitzt ein tiefes Verständnis für Kundenbedarfe, -systeme und -prozesse und für die spezifische Projektthematik
- Erfüllt Kundenverpflichtungen stets und betreibt eine aktive Kundenpflege
- Arbeitet daran, das Kundenerlebnis digital zu optimieren
- Besitzt ein intuitives Verständnis von Kundenbedürfnissen
- Kann Kundenbedarfe vorhersehen und neue Ideen gemeinsam mit dem Kunden entwickeln
- Versteht Kundenorientierung als Dialogfähigkeit gegenüber den Kunden
- Gewinnt im Dialog mit Kunden, Mitarbeitenden, Unternehmensangehörigen etc. Sympathie und Anerkennung
- Kann Lösungen auch an Kunden verkaufen, mit denen es bisher noch keine Zusammenarbeit gab
- Begründet notwendige Arbeits- und Handlungsschritte klar und nachvollziehbar
- Kann die eigene Emotionalität bei Kundenbeschwerden, unrealistischen Kundenerwartungen, in Verhandlungen und Konfliktsituationen kontrollieren
- Verfügt über gute Verhandlungskompetenzen

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

## 12. Fach-, Methoden und Prozesskompetenz als Kern

Die Kompetenzkriterien „Fach-, Methoden- und Prozesskompetenz“ beziehen sich auf den klassischen Bereich der Berufsausbildung und stützen sich in erster Linie auf das Wissen, das in Schule, Ausbildung sowie bei betrieblichen und persönlichen Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt und erworben wird. Als fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten gelten die praktische Anwendung von Fach- und Generalistenwissen unter Einbeziehung entsprechender Hilfsmittel (z. B. EDV) und der zielgerichtete Umgang damit. Sie beziehen sich aber auch auf all jene fachlich-methodischen Kenntnisse, die das Wissen um den Entwicklungsstand und die Qualität der Vorgehensweisen, Dienstleistungen und Produkte des Unternehmens beinhalten. Im Kern geht es hier um die Ausbildung, das Fachwissen, die Berufserfahrung und das Branchenwissen der digitalen Führungskraft bzw. des digitalen Mitarbeitenden.

Wählen Sie die **Verhaltensdimensionen** aus, die (zukünftig) für Ihre Stelle(n) im (Geschäfts-)Bereich/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrem Projektzusammenhang relevant sind:

- Hat eine übergreifende Allgemeinbildung, insbesondere bezüglich wirtschaftlich-politischer Zusammenhänge
- Verfügt über fundiertes Fachwissen
- Besitzt fachliches und methodisches Detailwissen, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, sowie Vertriebs- und Verkaufserfahrungen
- Erkennt Trends und Entwicklungen im eigenen Arbeitsbereich
- Verfügt über breite Produktkenntnisse und kennt die Produkte des Wettbewerbs
- Nutzt die gegebenen Möglichkeiten, um fachlich auf dem aktuellen Stand zu sein
- Erweitert und vervollkommnet das fachlich-methodische Wissen stetig durch Weiterbildung, Lernen in Projekten und auf informellem Wege
- Kennt und beachtet Trends in eigenen und angrenzenden Arbeitsgebieten
- Hat Kenntnis möglicher Organisations-, Vertriebs- und Verkaufsalternativen
- Ist in der Lage, sachgerecht zu organisieren, d. h. adäquate Arbeits- und Organisationsmethoden zu entwickeln und einzuführen

Notieren Sie weitere Dimensionen, Gedanken oder Besonderheiten:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---