



# Digital Leadership

Relevante Competencies des CDO im Überblick

Online im Zugriff und beliebig selektierbar/erweiterbar unter Competency Online

Februar 2020

**HR Online Manager 2 Wochen kostenfrei testen**

## Fachkompetenz

### Übergreifendes technologisches Verständnis

- Der Digital Leader hat ein großes technologisches Verständnis
- Der Digital Leader weiß wie die Technologien ineinandergreifen
- Der Digital Leader kennt die Chancen und Risiken der einzelnen Technologien

### Kompetenz in Mensch-Maschine Interaktion

- Der Digital Leader kennt die Chancen und Risiken der adaptiven und effektiven Zusammenarbeit von Mensch und Maschine (z.B. Computer, Produktionsanlage)
- Der Digital Leader denkt neue Interaktionsmöglichkeiten, intelligente Umgebungen und graphische Benutzungsschnittstellen von Mensch und Maschine voraus
- Der Digital Leader weiß sehr konkret, wo komplexe Anwendungen dem Menschen die Nutzung technischer Systeme erleichtern
- Der Digital Leader kennt die interaktiven Systeme und Mensch-Maschine-Schnittstellen sowie die Gebrauchstauglichkeit der eingesetzten Soft- und Hardware

### Kompetenz zu Big Data

- Der Digital Leader kennt den strategischen Wert von Daten und erkennt sehr schnell, welche Analysen im Kontext von Big Data im Vordergrund stehen sollten
- Der Digital Leader ist ein Profi in der systematischen Auswertung/Analyse großer Datenmengen mit Hilfe von BI-Werkzeugen/-Tools
- Der Digital Leader ist ein Profi in der Erkennung verborgener Muster und Beziehungen großer Datenmengen
- Der Digital Leader weiß, wie Auswertungen in Echtzeit umzusetzen sind

### Kompetenz in künstlicher Intelligenz

- Der Digital Leader weiß, wo KI einen deutlichen Wertbeitrag liefern kann
- Der Digital Leader kann die Risiken aus KI exakt einschätzen und damit Risiken vermeiden
- Der Digital Leader hat eine hohe Vorstellungskraft, welchen Einfluss KI auf welche Produkte und Leistungen haben wird

## Forschergeist

- Der Digital Leader testet neue Technologien sofort
- Der Digital Leader versucht neue Technologien schnell und umfassend zu durchdringen
- Der Digital Leader kann den wirtschaftlichen Einfluss neuer Technologien sehr gut bestimmen
- Der Digital Leader kann Richtungsweisendes von Irrelevantem verlässlich trennen

## Kompetenz im Umgang mit Social Media

- Der Digital Leader weiß, wie Social Media im Kontext der Produkte und Leistungen genutzt werden kann
- Der Digital Leader hat eine exakte Sollvorstellung, wie Social Media in Form von sozialen Netzwerken, Blogs, beruflichen Netzwerken, Foren, Mikroblogs etc. zum Wert der Leistungen beiträgt bzw. vertriebllich genutzt werden kann
- Der Digital Leader weiß, welche Auswirkungen Social Media auf Marketing, Monitoring, Kundenservice, Vertrieb und Human Resources hat

# Methodenkompetenz

## Change-Management Kompetenz

- Der Digital Leader weiß, wie Wandel zu beschleunigen ist
- Der Digital Leader hat ein klares Bild wie viel Change eine Organisation verträgt und wie viel Change die Kunden erwarten
- Der Digital Leader stellt eigenes Tun stets in Frage und beschleunigt damit den Change

## Analysekompetenz

- Der Digital Leader hat eine hohe Analysekompetenz
- Der Digital Leader weiß, wie die Analysekompetenz u.a. mit Big Data erhöht werden kann
- Der Digital Leader weiß bei komplexen Analysen stets wie man diese in wenige Kernergebnissen zusammenführt

## Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit

- Der Digital Leader ist ein Befürworter interdisziplinärer Zusammenarbeit
- Der Digital Leader zeigt stets, dass die Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen und fachbereichsgrenzen einen hohen Stellenwert hat
- Der Digital Leader weiß wie er verschiedene Teilnehmer zur interdisziplinären Zusammenarbeit führt

## Kreativitäts- und Innovationskompetenz

- Der Digital Leader ist stets an neuen Konzepten interessiert
- Der Digital Leader kann andere Partner mit seiner Kreativität begeistern
- Der Digital Leader lebt auf, wenn Innovationen gefragt sind
- Der Digital Leader weiß wie er strukturiert zu neuen und innovativen Konzepten gelangt

## Strategisches Denken

- Der Digital Leader denkt strategisch
- Der Digital Leader lässt es nicht zu, dass operative Themen die strategische Weitsicht behindern
- Der Digital Leader stellt die Strategie immer in den Vordergrund
- Der Digital Leader weiß welche hohe Bedeutung eine klare strategische Ausrichtung hat

## Verständnis für Geschäftsprozesse und techn. Hürden

- Der Digital Leader hat ein klares Verständnis für Geschäftsprozesse und techn. Hürden
- Der Digital Leader analysiert Geschäftsprozesse und kann daraus schnell Veränderungen ableiten
- Der Digital Leader lässt sich von techn. Hürden nicht abhalten
- Der Digital Leader weiß wie Prozesse zielgerichtet zu reorganisieren sind

## Hohe Effizienz-Affinität

- Der Digital Leader achtet stets auf eine hohe Effizienz der Abläufe
- Der Digital Leader analysiert Abläufe stets auf Effizienzlücken
- Der Digital Leader wird von Themen, die nicht so laufen wie sie laufen sollten angezogen
- Der Digital Leader weiß wie Effizienz umzusetzen ist

## Holistisches Denken

- Der Digital Leader geht Themen ganzheitlich an
- Der Digital Leader weiß, dass die Summe einzelner Ergebnisse nicht das Gesamtergebnis widerspiegelt
- Der Digital Leader wird bestimmt durch ein ganzheitliches Denkmuster

## Visionäres und zukunftsorientiertes Denken

- Der Digital Leader kann Visionen von zukünftigen Sollzuständen leicht entwickeln
- Der Digital Leader kann Visionen so entwickeln, dass Zuhörer direkt aktiviert werden
- Der Digital Leader inspiriert mit seinen Visionen
- Der Digital Leader erschafft neue Zukunftsbilder

## Umgang mit Ambiguität

- Der Digital Leader kann mit Mehrdeutigkeit sehr schnell umgehen
- Der Digital Leader kann unklare/mehrdeutige Ergebnisse zusammenführen
- Der Digital Leader schafft in einem Umfeld von Mehrdeutigkeit Klarheit und Weitsicht

## Erholungskompetenz/Work live Balance

- Der Digital Leader sich in Belastungssituationen schnell erholen
- Der Digital Leader kann sehr schnell erkennen, welche Themen Priorität haben und abgearbeitet werden müssen und wo eine Überlastung droht
- Der Digital Leader schafft sich Freiräume und Erholungsspielräume

## Big Picture Kompetenz

- Der Digital Leader kann das große Ganze sehr schnell erfassen
- Der Digital Leader kann Menschen für klare und wichtige Ziele begeistern
- Dem Digital Leader gelingt es aus diffusen mehrdeutigen Analysen ein klares Zukunftsbild abzuleiten

# Sozialkompetenz

## Anpassungsfähigkeit

- Der Digital Leader kann sich auf geänderte Umfeldbedingungen schnell anpassen
- Der Digital Leader ist in der Lage eigene Meinungen in Frage zu stellen und sich anzupassen
- Dem Digital Leader passt sich sehr schnell auf die Menschen im Umfeld an

## Empowerment

- Der Digital Leader ermöglicht es den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Team gezielt zu erhöhen
- Der Digital Leader weiß, wie er Freiräume schafft damit Teammitglieder ihre Interessen wieder eigenmächtig und selbstverantwortlich umsetzen können
- Der Digital Leader weiß wie er Teammitgliedern ihr Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit zu überwinden hilft damit diese ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen können

## Umgang mit Diversity

- Der Digital Leader weiß, wie Diversity die Leistungsfähigkeit der Organisation steigert
- Der Digital Leader weiß, wie er Diversity in der Mitarbeitergewinnung und -Bindung einsetzt
- Der Digital Leader weiß, dass Diversity ein Unternehmensziel ist und dass alle Regeln im Unternehmen auf Diversität auszurichten und zu optimieren sind

## Offenheit

- Der Digital Leader ist bekannt für seine klare und ehrliche Art
- Der Digital Leader stellt sicher, dass kritische Themen offen angesprochen werden
- Der Digital Leader stellt sicher, dass die eigene Offenheit nicht zu Verwirrungen/Ängsten bei Teammitgliedern/Kunden führen

## Teamfähigkeit

- Der Digital Leader kann sich schnell in Teams einbringen
- Der Digital Leader wird schnell im Team akzeptiert
- Der Digital Leader kann das Teamklima deutlich positiv beeinflussen
- Der Digital Leader stellt sicher, dass alle Teammitglieder an einem Strang ziehen und es ein starkes Wir-Gefühl gibt

## Empathie

- Der Digital Leader kann nonverbale Botschaften korrekt entschlüsseln
- Der Digital Leader kann die gleichen Emotionen wie andere empfinden (Mitgefühl)
- Der Digital Leader kann ähnliche Gedanken und Erinnerungen erleben
- Der Digital Leader empfindet gleiche physiologischer Reaktionen (Herzschlag, Beklemmung, „feuchte Hände“ etc.)
- Der Digital Leader hat vergleichbare Auslöser helfender oder unterstützender Handlungsimpulse

## Fähigkeit komplexe Themen einfach zu kommunizieren

- Dem Digital Leader gelingt es komplexe Sachverhalte zielgerichtet zu kommunizieren
- Der Digital Leader hat eine Gabe die Komplexität aus Sachverhalten herauszunehmen und das Thema auf eine leicht verständliche Art herunterzubrechen
- Der Digital Leader kann mit seiner Fähigkeit komplexe Themen einfach zu kommunizieren über Funktions- sowie Know-How-Grenzen hinweg gezielt Wirkung erzielen

## Networkingkompetenz

- Der Digital Leader ist ein routinierter Networker
- Der Digital Leader weiß welche Networkingpartner zur Zielerreichung relevant sind
- Der Digital Leader bewertet Networking nicht als Pflicht sondern als Bereicherung

## Talent-Management-Kompetenz

- Der Digital Leader entwickelt sein Team zielgerichtet
- Der Digital Leader weiß welche Teammitglieder welche Unterstützung benötigen
- Der Digital Leader weiß, welche Entwicklungspfade er für welche Teammitglieder vorschlägt
- Der Digital Leader weiß, wie er die Talente im Team zielgerichtet bündelt und zum Nutzen des Einzelnen zusammenbringt

## Coachingkompetenz

- Der Digital Leader steuert seine Mitarbeiter durch aktives Coaching auf Problemlösungen hin
- Der Digital Leader kennt die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter sehr gut und weiß, wie er durch Coaching Erfolge erzielt
- Der Digital Leader motiviert seine Mitarbeiter durch aktives Coaching zu wertvollen Beiträgen und gibt Orientierung
- Der Digital Leader zeigt durch aktives Coaching in ganz verschiedenen Situationen, wie man Widerstände im Team überwinden/Erfolge erzielen kann
- Der Digital Leader macht Aufgaben/Ziele transparent und zeigt seinen Mitarbeitern durch aktives Coaching Lösungswege auf
- Der Digital Leader weiß wie er den Konflikt aus Coaching und Führung lösen kann

## Vertrauen

- Der Digital Leader zeigt ein hohes Vertrauen in die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter
- Der Digital Leader gibt weite Spielräume und fördert das Vertrauen
- Der Digital Leader gibt Mitarbeitern Ziele statt Aufgaben und vertraut in die Zielerreichung

## Kooperation

- Der Digital Leader weiß, dass durch Kooperation die besten Ergebnisse zu erzielen sind
- Der Digital Leader fördert die Kooperation zwischen Menschen und Organisationseinheiten
- Der Digital Leader weiß, dass Ergebnisse viel schneller durch Kooperation zu erreichen sind

## Risiko-Management

- Der Digital Leader kann Risiken sehr schnell und verlässlich bewerten
- Der Digital Leader sieht Risiken nicht als Bedrohung sondern als Herausforderung
- Der Digital Leader kennt die Techniken eines erfolgreichen Risiko-Managements und kann damit Risiken schnell bewältigen

## Menschen begeistern

- Der Digital Leader kann auch kritische Menschen schnell begeistern
- Der Digital Leader weiß wie er schnell Zugang zu Menschen findet
- Der Digital Leader beherrscht die Tools und Methoden die es Ihm erlauben Menschen zu begeistern

## Reflexionsfähigkeit

- Der Digital Leader beherrscht das prüfende und vergleichende Nachdenken über sich selbst oder das eigene Verhalten
- Der Digital Leader stellt sich stets in Frage und hinterfragt eigenes Tun
- Der Digital Leader leitet aus dem prüfenden und vergleichenden Nachdenken über das eigene Verhalten Veränderungen ab

## Resilienz

- Der Digital Leader ist in der Lage Emotionen und Handlungsimpulse zu regulieren. Belastungen werden als Herausforderung erlebt, eigene Verhaltens- und Gefühlsimpulse kontrolliert
- Der Digital Leader ist in der Lage die Ursachen eines negativen Erlebnisses exakt zu bestimmen und daraus neue Lösungsmöglichkeiten abzuleiten
- Der Digital Leader übernimmt die Verantwortung für das eigene Handeln und glaubt an sich
- Der Digital Leader sieht die Zukunft positiv und bleibt realistisch
- Der Digital Leader erkennt, dass Krisen zeitlich begrenzt sind und überwunden werden können
- Der Digital Leader hat ein tragfähiges und stabiles soziales Umfeld das es ihm ermöglicht Hilfestellungen und Unterstützung zu geben und zu empfangen
- Der Digital Leader hat ein ausgeprägtes Einfühlungsvermögen
- Der Digital Leader kann das Verhalten anderer Menschen richtig deuten, ihre psychologischen und emotionalen Zustände verstehen und so gute Beziehungen aufzubauen und pflegen
- Der Digital Leader beherrscht eine umsichtige und realitätsnahe Zukunftsplanung die es ihm ermöglicht neue Herausforderungen nicht nur anzunehmen, sondern diese auch zu suchen, um daran persönlich zu wachsen

## Fehler ansprechen und daraus lernen

- Der Digital Leader weiß, dass Fehler vorkommen und man aus diesen lernen sollte
- Der Digital Leader spricht Fehler offen an und hilft der Organisation dabei aus den Fehlern zu lernen
- Der Digital Leader überprüft stetig, welche Fehler einmalig sind oder wiederholt auftreten

## Spirit

- Der Digital Leader zeichnet sich durch Begeisterung, Enthusiasmus, Leidenschaft aus
- Der Digital Leader reißt andere auch bei Widerständen mit
- Der Digital Leader stellt sicher, dass seine Begeisterung ansteckend wirkt



## Mut

- Der Digital Leader zeigt auch bei schwierigen Themen Courage
- Der Digital Leader setzt sich für Ziele ein deren Umriss bekannt aber im Detail völlig offen sind
- Der Digital Leader weiß, dass nur mit Mut und Zuversicht Herausragendes geleistet werden kann

# Führungskompetenz

## Coach für die Mitarbeiter sein

- Der Digital Leader unterstützt seine Mitarbeiter in allen Leistungsphasen
- Der Digital Leader gibt seinen Mitarbeitern Unterstützung wenn diese es benötigen
- Der Digital Leader stellt sicher, dass die Mitarbeiter die relevanten Fähigkeiten haben bzw. diese aufbauen können
- Der Digital Leader ist bereits auch neben dem Tagesgeschäft Mitarbeiter zu coachen
- Der Digital Leader hat ein breites Fähigkeitsspektrum um Mitarbeiter in vielen Situationen zu coachen

## Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen

- Der Digital Leader stellt die Mitarbeiter in den Mittelpunkt der Veränderung
- Der Digital Leader weiß, dass ohne ein leistungsbereites Team keine Veränderung zu erreichen ist
- Der Digital Leader analysiert die Leistungsunterschiede seiner Mitarbeiter und erkennt Gutleistung besonders an
- Der Digital Leader sucht aktiv nach Mitarbeitern die das Team bereichern
- Der Digital Leader weiß, wie er mit Defiziten einzelner Mitarbeiter umgehen kann ohne den Teamerfolg zu gefährden

## Fehlerkultur leben

- Der Digital Leader lässt Fehler zu
- Der Digital Leader stellt sicher, dass Fehler kein Malus darstellen
- Der Digital Leader weiß, dass man nur aus Fehlern lernen kann
- Der Digital Leader weiß, wie wiederkehrenden Fehlern entgegenzutreten ist
- Der Digital Leader weiß, welche Fehler der Preis für ein eingegangenes Risiko und welche Fehler aus Unachtsamkeit/fehlendem Wissen entstehen

## Freiräume schaffen

- Der Digital Leader schafft Freiräume für seine Mitarbeiter
- Der Digital Leader gibt eine Orientierung, wie Freiräume sinnvoll genutzt werden können
- Der Digital Leader weiß sehr genau, wann engere Führung und wann Freiräume zum Ziel führen
- Der Digital Leader weiß sehr genau, wie Arbeitszyklen zu organisieren sind damit Freiräume geschaffen werden können

## Digitale Orientierung vermitteln

- Der Digital Leader kennt die Technologien am Markt und weiß, wie sich diese verändern werden
- Der Digital Leader hat ein Bild von der digitalen Zukunft
- Der Digital Leader kann seinen Mitarbeitern verbindlich digitale Orientierung geben
- Der Digital Leader weiß wie komplexe Technologiethemen vermittelt werden können
- Der Digital Leader kann komplexe Sachverhalte einfach darstellen

## Vertrauen in Zukunft aufbauen

- Der Digital Leader hat ein positives Bild der Zukunft
- Der Digital Leader kann das positive Zukunftsbild sehr gut vermitteln
- Der Digital Leader vermittelt, dass Technologie nicht angstbesetzt sein sollte
- Der Digital Leader vermittelt immer wieder, wie Technologie die Zukunft besser gestalten kann
- Der Digital Leader hat eine positive Sicht der Zukunft
- Der Digital Leader vertraut den Technologien nicht blind, hat aber eine positive Sicht der Veränderungen

## Lernen ermöglichen

- Der Digital Leader gibt den Mitarbeitern Raum zu lernen
- Der Digital Leader sensibilisiert die Mitarbeiter für die spezifischen Lernfelder
- Der Digital Leader trackt den Lernerfolg und das Lernverhalten seiner Mitarbeiter
- Der Digital Leader schafft ein technologisches Umfeld in dem Lernen Spaß macht
- Der Digital Leader vermittelt immer wieder, dass technologischer Vorsprung nur durch permanentes Lernen möglich ist

## Lernen fördern

- Der Digital Leader fördert aktiv das Lernen in der Belegschaft
- Der Digital Leader kennt die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter und kann darauf aufbauend gezielt fördern
- Der Digital Leader trackt den Lernerfolg seiner Mitarbeiter
- Der Digital Leader stellt spezifische Lernziele in den Mittelpunkt der Personalentwicklung

## Führen über Ziele

- Der Digital Leader führt die Maßnahmen in klaren Zielen zusammen
- Der Digital Leader stellt die unterjährige Zielerreichung in den Mittelpunkt der Performancebewertung
- Der Digital Leader bewertet die Zielerreichung umfassend und nicht isoliert
- Der Digital Leader weiß, welche Extrameile für die Zielerreichung relevant ist

## Innovation fördern

- Der Digital Leader kennt die Bedeutung von Innovation
- Der Digital Leader fördert Neues
- Der Digital Leader kann gut bewerten welche Risiken mit Innovationen einhergehen
- Der Digital Leader fördert die Mitarbeiter darin neue Dinge auszuprobieren
- Der Digital Leader weiß, dass nicht alles was man „anders machen kann“ gleichzeitig eine Innovation ist

## Kreativität fördern

- Der Digital Leader fördert die Mitarbeiter darin kreativ zu sein
- Der Digital Leader weiß wie man Kreativität in der Belegschaft aktiv fördert
- Der Digital Leader kennt die verschiedenen Kreativitätstechniken
- Der Digital Leader weiß, wann Kreativität wirklich relevant ist
- Der Digital Leader weiß, wo Kreativität auch hinderlich sein kann

## Für Mitarbeiter sichtbar/erlebbar sein

- Der Digital Leader ist ein Partner seiner Mitarbeiter
- Der Digital Leader stellt sicher, dass er Teil des Teams ist
- Der Digital Leader zeigt seinen Mitarbeitern konkret auf Basis eigenen Handelns in welche Richtung Veränderungen gehen müssen
- Der Digital Leader lebt Leistung aktiv vor
- Der Digital Leader stellt sicher, dass er für seine Mitarbeiter erlebbar ist
- Der Digital Leader schottet sich nicht ab

## Delegation an Mitarbeiter

- Der Digital Leader delegiert Aufgaben aktiv an Mitarbeiter
- Der Digital Leader stellt sicher, dass die Mitarbeiter durch die Delegation in der Aufgabe wachsen können
- Der Digital Leader bewertet Aufgaben zielgerichtet auf delegierbare Elemente
- Der Digital Leader fokussiert sich sehr stark auf die Themen, die nicht oder nur schwer zu delegieren sind
- Der Digital Leader sieht Delegation als aktive Personalentwicklung

## Sinn vermitteln

- Der Digital Leader vermittelt aktiv einen Sinn für das was das Team zu erreichen hat
- Der Digital Leader weiß, wie er dem Team den Purpose vermittelt
- Der Digital Leader stellt sicher, dass es nie um die einzelnen Tätigkeiten sondern immer um die Erreichung eines Sinns geht
- Der Digital Leader weiß, wie er die Themen um einen wesentlichen „Sinn“ aufwertet

## Führen über Distanz

- Der Digital Leader kann über Distanz führen
- Der Digital Leader macht seine Führung nicht von „Beobachtung und Kontrolle“ sondern von „Hinterfragen“ abhängig
- Der Digital Leader kann sehr gut den Leistungsstand bewerten selbst wenn der Mitarbeiter an einem anderen Standort aktiv ist
- Der Digital Leader weiß, dass Leistungsnähe kein effizientes Merkmal des Leistungsmanagements ist

## Projektkompetenz vermitteln

- Der Digital Leader ist ein erfahrener Projektmanager
- Der Digital Leader weiß, wie Projekte erfolgreich zu steuern sind
- Der Digital Leader weiß, welche Projektkompetenzen relevant sind
- Der Digital Leader weiß, wie das Projektteam optimal zusammenzustellen ist

## Als Vorbild agieren

- Der Digital Leader ist ein Vorbild zu Technologie und Leistungsbereitschaft/Leistungsfähigkeit
- Der Digital Leader ist ein anerkannter Leistungsträger aus Sicht der Mitarbeiter
- Der Digital Leader ist eine vertrauenswürdige Person aus Sicht der Mitarbeiter
- Der Digital Leader weiß, wie er Vertrauen und Nachvollziehbarkeit schafft

## Offenheit leben

- Der Digital Leader ist offen und ehrlich
- Der Digital Leader weiß, dass in kritischen Situationen nur Offenheit hilft
- Der Digital Leader weiß, wann er offen mit Themen umgeht und wann eher Zurückhaltung benötigt wird
- Der Digital Leader ist gut einzuschätzen und vertrauenswürdig

## Zukunftsbilder haben und vermitteln

- Der Digital Leader hat eine klare Sicht der Zukunft
- Der Digital Leader weiß, welche Technologien die Zukunft bestimmen
- Der Digital Leader hat eine klare Sicht davon, welche Zukunftsbilder wann eintreten werden
- Der Digital Leader kann Zukunftsbilder sehr gut auf Relevanz beurteilen
- Der Digital Leader kann Zukunftsbilder sehr gut dem hier und jetzt gegenüberstellen und daraus Veränderungen ableiten

**HR Online Manager 2 Wochen kostenfrei testen**

**HR Online Manager GmbH**

Januar 2010

[www.hronlinemanager.com](http://www.hronlinemanager.com)

[info@hronlinemanager.com](mailto:info@hronlinemanager.com)