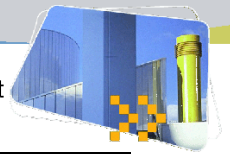


Kompetenzliste I – zur Auswahl von Kompetenzen aus der Kompetenzmatrix

Individuelle Kompetenzen

(A: Ausführender; P: Produkt-/Dienstleistungsmanager; F: Funktionsleiter (Abteilungsleiter))

<p>Abstraktionsfähigkeit A, P, F</p> <p>Der Mitarbeiter kann durch Verallgemeinerung und Vereinfachung bzw. das Erkennen übergeordneter Zusammenhänge komplexe Sachverhalte in ihrer Komplexität reduzieren, ohne dabei relevante Zusammenhänge aus dem Auge zu verlieren.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>				niedrig	mittel	hoch	<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch						
<p>Analytische Fähigkeiten A, P, F</p> <p>Der Mitarbeiter kann umfangreiche und komplexe Zusammenhänge in kurzer Zeit erfassen und ordnen, das Wesentliche herausfiltern und allgemein verständlich darstellen.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>				niedrig	mittel	hoch	<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch						
<p>Anpassungsfähigkeit A, P, F</p> <p>Der Mitarbeiter kann sich auf veränderte Arbeitsbedingungen einlassen und kommt mit wechselnden Situationen gut zurecht. Auf neue Herausforderungen reagiert er positiv; er kann sich gut in neue Teams einfügen.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>				niedrig	mittel	hoch	<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch						
<p>Ausdauer- bzw. Durchhaltevermögen A, P, F</p> <p>Der Mitarbeiter kann mit schwierigen Bedingungen wie z.B. großem Druck, Widerständen, Störungen usw. konstruktiv umgehen. Ebenso kann er auch über längere schwierige Phasen eine gute und erfolgreiche Leistung erbringen.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>				niedrig	mittel	hoch	<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch						
<p>Didaktik A, P, F</p> <p>Der Mitarbeiter kann Inhalte zielgruppengerecht kommunizieren. Er stellt auch komplexe Sachverhalte verständlich dar, so dass alle für die Zielgruppe relevanten Informationen vermittelt werden.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>				niedrig	mittel	hoch	<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch						
<p>Einfühlungsvermögen A, P</p> <p>Der Mitarbeiter ist an anderen Menschen interessiert und fähig Kontakte herzustellen. Er kann sich in die Probleme anderer hineindenken, kann Zuhören und achtet darauf, was und wie ihm andere etwas mitteilen. Dabei wahrt er die erforderliche Distanz, um sich nicht übermäßig mit den Problemen anderer zu belasten.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>				niedrig	mittel	hoch	<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch						



Fachwissen A, F

Der Mitarbeiter besitzt die für seine Tätigkeit notwendigen Fachkenntnisse und kann diese anwenden. Er ist in der Lage sachgerecht zu organisieren, also adäquate Arbeits- und Organisationsmethoden zu entwickeln und einzuführen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Fähigkeit, andere zu motivieren P, F

Wenn der Mitarbeiter von einer Sache überzeugt ist, gelingt es ihm andere dafür zu begeistern. Er sichert eine tragfähige Leistungsbereitschaft durch positive Rückmeldungen und Anerkennung der erbrachten Leistung.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Flexibilität (Person) A, P, F

Der Mitarbeiter kann sein gewohntes Denken und Handeln an neue, veränderte Situationen anpassen. Er nimmt außerdem neue Aufgaben und Herausforderungen an und setzt sich ohne Angst mit ihnen auseinander.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Improvisationsvermögen A, P

Der Mitarbeiter kann plötzlich auftretende Probleme spontan und kreativ lösen. Er schlägt zur Zielerreichung im Rahmen seiner Befugnisse auch unkonventionelle Wege ein, um Kundenanforderungen zu erfüllen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Interkulturelle Sensibilität A, P, F

Der Mitarbeiter kann das Wissen über andere Kulturkreise in ein kulturspezifisches adäquates Verhalten umsetzen und die vorherrschenden Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfassen, begreifen und berücksichtigen. Er respektiert andere Wert- und Normvorstellungen und achtet darauf, sie nicht zu verletzen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Kontaktpflege mit dem Kunden A

Der Mitarbeiter kann den Kontakt zu den Kunden pflegen und zu einer langen und nutzbringenden Kundenbindung beitragen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

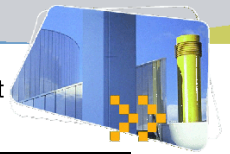
Konzeptionelle Fähigkeiten A, P, F

Der Mitarbeiter ist fähig eine Situation zu erfassen und adäquate Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Er kann Ideen und Vorstellungen in Ziele und Inhalte übersetzen und dazu passende Handlungsschritte entwickeln. Dabei bezieht er auch die vorhandenen Rahmenbedingungen mit ein.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen



Kostenbewusstsein A, P, F

Dem Mitarbeiter ist bewusst, wodurch Kosten verursacht werden. Basierend darauf ist er in der Lage, eine sinnvolle Abwägung zwischen Aufwand und Nutzen bzw. Input und Output durchzuführen. Er hat bei seiner Tätigkeit immer die Kosten im Blick und achtet darauf, das möglichst keine unnötigen Kosten entstehen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Kundenorientierung (Person) A, P

Der Mitarbeiter erkennt im Sinne von Service und Qualität die Bedürfnisse von internen und externen Kunden und kann angemessen damit umgehen. Er bringt seinen Kunden Wertschätzung entgegen und vernachlässigt dabei weder seine Interessen, noch die Interessen seiner Kunden. Für die Zufriedenheit der Kunden fühlt er sich persönlich verantwortlich.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Kundenrückmeldung verstehen A

Der Mitarbeiter ist in der Lage, die Rückmeldungen des Kunden zu verstehen. Er kann hierbei erfassen und herausarbeiten, was der Kunde meint und was seine Anforderungen sind. Des Weiteren kann er dem Kunden das Gefühl vermitteln, verstanden worden zu sein.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Mehrwert für den Kunden schaffen A, P

Der Mitarbeiter kann für den Kunden einen Mehrwert schaffen und diesen deutlich machen. Er vermittelt dem Kunden, dass der Nutzen der erhaltenen Leistung über den dafür notwendigen Aufwendungen liegt.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Ordentlichkeit A

Der Mitarbeiter verfügt über einen Sinn für Ordentlichkeit. Er hält seine Arbeitsumgebung sauber und hat ein gepflegtes Auftreten.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

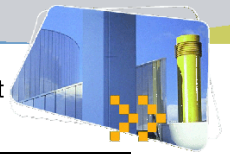
Planungskompetenz (Person) A, P, F

Der Mitarbeiter kann Arbeitsprozesse selbständig und sinnvoll strukturieren und organisieren. Komplexe Zielstellungen kann er in bearbeitbare Arbeitspakete umsetzen und dabei die verfügbaren Ressourcen optimal einbauen. Er gleicht Fortschritte mit der Planung ab und nimmt ggf. Anpassungen vor. Der Mitarbeiter kann das im Unternehmen eingesetzte Projektmanagement anwenden.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen



Problemlösefähigkeit A, P

Der Mitarbeiter erkennt, was ein Problem zu einem Problem macht und erfasst dabei den gesamten Problemzusammenhang. Darauf aufbauend ist es ihm möglich die mit dem Problem verbundenen Chancen und Wirkungen zu erkennen und zu bewerten, sowie geeignete Lösungen zu entwickeln und die Beteiligten einzubeziehen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Situationsadäquates Auftreten A, P, F

Der Mitarbeiter kann der Situation entsprechend souverän, vertrauenswürdig und überzeugend auftreten. Er kennt seine persönliche Wirkung und kann sie bewusst zielführend einsetzen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Sorgfalt A

Der Mitarbeiter führt seine Tätigkeit gewissenhaft, gründlich, vollständig und verlässlich aus. Er behält hierbei den Überblick, achtet auf geordnete und vollständige Unterlagen und dokumentiert, sofern erforderlich, Vorgänge und wichtige Details genau.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Sprachkenntnisse A, P

Der Mitarbeiter beherrscht die für seine Tätigkeit notwendigen Fremdsprachen und kann diese auch anwenden. Das heißt, er kann sein Gegenüber verstehen und sich ihm gegenüber verständlich ausdrücken.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Streben nach Wissen A, P, F

Der Mitarbeiter ist bestrebt, sein eigenes Wissen zu erweitern. Er ist sich darüber im Klaren, dass die Halbwertszeit von Wissen immer kürzer wird und somit ein ständiges Lernen notwendig macht. Er erweitert sein fachlich-methodisches Wissen stetig durch Weiterbildung, durch Lernen im Prozess der Arbeit und auf informellem Wege.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Stressbewältigung A, P, F

Der Mitarbeiter lässt sich auch bei hoher Arbeitsbelastung nicht aus der Ruhe bringen, sondern geht seine Aufgaben systematisch und konzentriert an. Er bleibt in Stresssituationen selbstkontrolliert und emotional stabil und kann eine möglichst gleich bleibende Leistung erbringen. Den erlebten Stress baut er über geeignete Aktivitäten ab.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

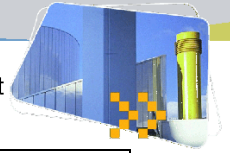
Verhandlungsfähigkeit A

Der Mitarbeiter entwickelt Strategien für sein Vorgehen und tritt in Verhandlungen selbstsicher und souverän auf und kann seine eigenen Interessen gut vertreten. Mit seinen Verhandlungspartnern kommt er erfolgreich und diplomatisch zu einem gemeinsamen Ergebnis.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen



Vermittlungsfähigkeit A

Der Mitarbeiter kann unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse mehrerer Parteien erfolgreich zu einer Einigung führen. Er kennt die Bedürfnisse der Parteien und versucht einen Ausgleich herzustellen.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

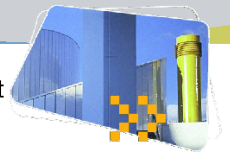
Zuverlässigkeit A, P, F

Der Mitarbeiter hält sich an Regeln und Absprachen, die mit ihm vereinbart wurden. Andere können sich auf seine Aussagen verlassen. Er erledigt seine Aufgaben in der zugesagten Qualität und besitzt ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

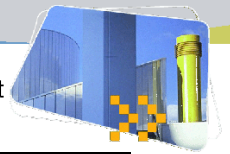
Maßnahmen



Organisationale Kompetenzen

(A: Ausführender; P: Produkt-/Dienstleistungsmanager; F: Funktionsleiter (Abteilungsleiter))

<p>Fähigkeit zur Modularisierung P, F</p> <p>Das Unternehmen kann seine Gesamtleistungen in standardisierte Teilleistungen aufteilen. Die Teilleistungen sind kombinierbar und können somit auf unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden ausgerichtet werden.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>	niedrig	mittel	hoch										<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch												
<p>Flexibilität (operativ) A</p> <p>Das Unternehmen kann sich relativ zügig auf veränderte Situationen einstellen. Die Prozesse, Strukturen, Leistungen und innerbetrieblichen Vereinbarungen ermöglichen eine entsprechende Anpassung.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>	niedrig	mittel	hoch										<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch												
<p>Gestaltung / Entwicklung von Modulen A</p> <p>Das Unternehmen entwickelt und gestaltet die Module derart, dass die standardisierte Teilleistung die damit verbundene Anforderung für die meisten Kunden erfüllt. Außerdem sind die Module so beschaffen, dass sie miteinander kombinierbar sind und sich ergänzen. Es wird ein Optimum zwischen Standardisierung, Variantenvielfalt und Kundenanforderungen angestrebt.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>	niedrig	mittel	hoch										<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch												
<p>Informationsmanagement A, P, F</p> <p>Im Unternehmen werden die benötigten Informationen beschafft und in geeigneter Form bereitgestellt. Hierzu werden der Informationsbedarf identifiziert und die bestehenden Informationsbestände und -quellen erfasst. Die Informationen werden aufbereitet und die Organisationseinheiten mit den benötigten Informationen versorgt. Es existiert eine geeignete Infrastruktur zur Sicherstellung der Informationsversorgung.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>	niedrig	mittel	hoch										<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch												
<p>Interdisziplinarität A, P, F</p> <p>Das Unternehmen kennt die Vorteile einer interdisziplinären Zusammenarbeit und fördert sie. Es stellt hierfür die notwendigen Strukturen und Ressourcen zur Verfügung.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>	niedrig	mittel	hoch										<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch												
<p>Interne Kompetenzanalyse A, P, F</p> <p>Im Unternehmen werden auf geeignete Weise Kompetenzen analysiert. Die Ergebnisse werden aufbereitet und zur Bestimmung der Potentiale und der Kompetenz-Entwicklungsbedarfe genutzt.</p>	<p>Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p>	niedrig	mittel	hoch										<p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
niedrig	mittel	hoch												



Kenntnis des Kundengeschäfts A, P

Das Unternehmen kennt das Geschäft seiner Kunden und kann daraus Schlüsse für die an das eigene Unternehmen gestellten Kundenanforderungen ziehen. Die Kenntnisse über das Kundengeschäft werden an die entsprechenden Organisationseinheiten, für die diese Informationen relevant sind, weitergegeben.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Kostenanalyse P, F

Im Unternehmen werden die Kosten der Prozesse zur Leistungserstellung und die der unterstützenden Prozesse analysiert, sodass Transparenz bezüglich der Kostenstruktur besteht. Basierend auf der Kostenanalyse können für jede Leistung, die das Unternehmen erbringt, die Kosten beziffert und Kostentreiber identifiziert werden.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Kundenanforderung erkennen A, P

Das Unternehmen erkennt und bewertet die aktuellen, zukünftigen und auch nicht ausdrücklich geäußerten Kundenanforderungen. Es nutzt hierfür die Informationen aus den verschiedenen Organisationsbereichen und stellt die notwendige Infrastruktur zur Verfügung. Kundenanforderungen werden bei der Leistungserstellung berücksichtigt.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Kundenrückmeldung erfassen A

Das Unternehmen ist in der Lage, die Rückmeldungen von Kunden zu erfassen und auszuwerten. Diese Informationen werden den entsprechenden Organisationseinheiten zur Verfügung gestellt, sodass hieraus an den richtigen Stellen die notwendigen Maßnahmen abgeleitet werden können.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Marktkenntnis A, P, F

Im Unternehmen setzt man sich fortlaufend und differenziert mit den Entwicklungen des Marktumfelds auseinander, also mit der Veränderung von Kundenwünschen und den Produkten und Dienstleistungen der Wettbewerber sowie aktuellen technischen oder gesetzlichen Rahmenbedingungen. Diese Kenntnisse befähigen das Unternehmen, den potentiellen Kunden die Vorzüge seiner Leistungen im Vergleich zu den Angeboten der Wettbewerber zu vermitteln, sowie Stärken, Verbesserungspotenziale, Chancen und Risiken zu identifizieren.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

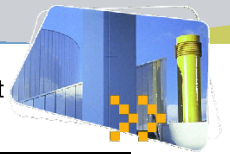
Nutzwert der Kompetenz bestimmen P, F

Das Unternehmen kann den Nutzwert einer vorhandenen Kompetenz erkennen und bestimmen. Es zieht hieraus Rückschlüsse auf mögliche Nutzungspotentiale und Notwendigkeiten der Weiterentwicklung.

Bedeutung der Kompetenz	hoch			
	mittel			
	niedrig			
		niedrig	mittel	hoch

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen



Organisationskompetenz P, F

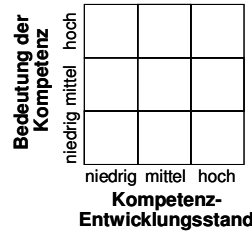
Das Unternehmen kann seine Abläufe den aktuellen Anforderungen entsprechend anpassen und aufeinander abstimmen. Die Abläufe werden geplant, geordnet und die anfallenden Aufgaben den entsprechenden Funktionsträgern zugeordnet. Diesen wird dabei auch die erforderliche Weisungsbefugnis und Ergebnisverantwortung übertragen.



Maßnahmen

Planungskompetenz (unternehmensbezogen) A, P, F

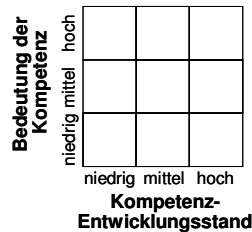
Es können mit Hilfe von geeigneten Instrumenten Prozesse sinnvoll strukturiert und organisiert werden. Die Nutzung von Ressourcen kann entsprechend geplant, prozessübergreifend abgestimmt, kontrolliert und ggf. angepasst werden.



Maßnahmen

Produktflexibilität (Leistungsflexibilität) P

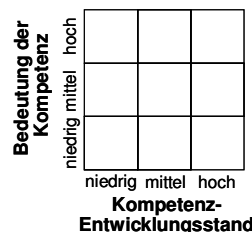
Die Leistungen des Unternehmens können durch entsprechende Möglichkeiten der Einstellung oder Modifikation von Parametern an individuelle Anforderungen angepasst werden, ohne die (Teil-) Leistungen bzw. Module in ihrem Kern verändern oder neu entwickeln zu müssen.



Maßnahmen

Projektmanagement P

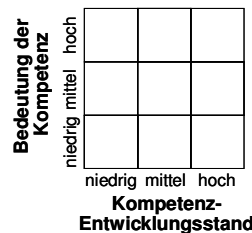
Im Unternehmen wird für Projekte ein angemessenes Projektmanagement angewendet. Es werden Ziele und Termine zur Überprüfung vereinbart und zu deren Erreichung genügend Ressourcen zur Verfügung gestellt. Der Projektleiter wird mit ausreichenden Handlungskompetenzen ausgestattet, die Projektmitglieder werden den Anforderungen entsprechend trainiert bzw. geschult und die Leitung unterstützt Projekte umfassend. Alle Teammitglieder werden auf die Projektarbeit vorbereitet und nehmen aktiven Einfluss auf einen effizienten Verlauf.



Maßnahmen

Trends nutzen A, P, F

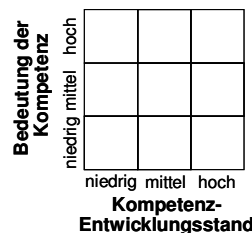
Im Unternehmen werden aktuelle und zukünftige Trends am Markt und in der gesellschaftlichen, technologischen und gesetzlichen Entwicklung sowie in Fachgebieten erkannt, bewertet und sich ggf. daraus ergebende Potenziale zügig genutzt.



Maßnahmen

Zuverlässigkeit (Unternehmen) A, P, F

Das Unternehmen gewährleistet durch seine Strukturen und Systeme, dass Zusagen eingehalten werden. Der Kunde darauf vertrauen kann, dass die Leistungen in der zugesicherten Qualität, Zeit und zu vereinbarten Kosten erbracht werden. Das Unternehmen hält sich an Regeln und Absprachen und fördert eine diesbezügliche Kultur.



Maßnahmen
