

## Die sechs Dimensionen des digitalen Mindsets und die vier digitalen Typen

Auf vielen Karriereseiten und Beschreibungen von Unternehmensvisionen ist immer öfter der Begriff „digitales Mindset“ zu lesen. Doch was ist das digitale Mindset überhaupt und welche Ausprägungen kann es haben?

Dieser Frage hat sich ein cross-funktionales Team wissenschaftlich angenommen und Licht ins Dunkel gebracht.

In Zeiten von immer schneller werdender Veränderung, wachsender Automatisierung, künstlicher Intelligenz und Vernetzung schaffen es Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern, in dem sie neue (digitale) Lösungen entwickeln, die einen höheren Kundennutzen als bislang bieten. Dies ist jedoch nur durch Menschen möglich, die neue (digitale) Ideen und Lösungen entwickeln, bewerten, verwerfen, wiederaufnehmen, verbessern und vorantreiben. Hierfür sind die Hard Skills (z.B. Programmierkenntnisse) erst einmal zweitrangig. Denn es kommt auf die Soft Skills – das sogenannte und häufig unworbene digitale Mindset – an!

Die Initiatoren der Untersuchung des digitalen Mindsets – langjährige Digitalisierungsspezialisten aus den Bereichen der Organisationsberatung und der Entwicklung psychologischer Verfahren zur Eignungsdiagnostik – haben durch Ihre Erfahrungen in digitalen Transformationsprojekten und mehreren hundert Interviews herausgefunden, dass sich Muster und Typen des Mindsets in der Digitalisierung abzeichnen. Daraus haben sie eine Matrix entwickelt, in der jeder Typus sowohl durch seine Stärken, seinen Wert für das System und seine Grenzen beschreibbar wird. Insgesamt resultieren vier verschiedene digitale Typen, die alle eine andere Ausprägung des digitalen Mindsets mitbringen:

### **Digitaler Hinterfrager:**

- Stärken: ergebnisorientiert, selbstkritisch
- Werte für das System: gibt Stabilität, hinterfragt gezielt

### **Digitaler Befürworter:**

- Stärken: offen für neue Technologien, kann andere, nach positiver Bewertung, mitnehmen
- Werte für das System: Akzeptanz im Unternehmen, gilt als Meinungsbildner

### **Digitaler Nerd:**

- Stärken: hohe technische Affinität, sieht Scheitern als Chance
- Werte für das System: technologischer Treiber, Kreativität und Offenheit

### **Digitaler Brückenbauer:**

- Stärken: Unternehmerische Handlungsorientierung, vermeidet Silo Denken
- Werte für das System: Antreiber und Veränderer, hohe soziale Kompetenz

In einem aufwändigen wissenschaftlichen Prozess wurden anhand der vier digitalen Typen insgesamt sechs erfolgskritische berufsbezogene Persönlichkeitsdimensionen identifiziert. Diese Dimensionen definieren in ihrer Ausprägung die zugrunde liegenden Komponenten des digitalen Mindsets und zeigen die Vielfältigkeit dessen:

- **Offenheit und Agilität:**

Wie offen bin ich gegenüber neuen Themen, Ideen, Trends und Meinungen und wie agil – flexibel – bin ich diese (erst einmal probeweise) Themen in meinen Arbeitsablauf oder in meine Gedanken aufzunehmen?



- **Kundenzentriertheit:**  
Wie sehr denke ich vom Kunden her und versuche Lösungen mit Blick auf den Kundennutzen zu entwickeln?
- **Offener Umgang mit Scheitern:**  
Wie reagiere ich auf Scheitern (bei mir selbst, im Team oder im Unternehmen) und was sind die Schritte nach dem Scheitern?
- **Kreativität:**  
Inwiefern bin ich in der Lage kreative Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und außerhalb meiner Komfortzone zu denken?  
Inwieweit denke ich bestehende Lösungen/Prozesse/Themen weiter und habe hier das Unternehmen als Ganzes im Blick?
- **Kritikfähigkeit:**  
Wie gebe ich Kritik und wie reagiere ich auf Kritik mir gegenüber?

Bei all diesen Persönlichkeitsdimensionen gibt es keine richtigen oder falschen Ausprägungen, da jedes Profil Stärken, Schwächen und bestimmte Werte für das System in spezifischer Weise bietet. Mit einem online Testverfahren, dem DCI, kann die Ausprägung in allen sechs Dimensionen personenbezogen genau bestimmt werden. Eine Validierungsstudie untermauert die hohen Gütekriterien dieses Verfahrens nach dem aktuellen wissenschaftlichen Standard.

Die Erkenntnisse über das digitale Mindset können verschiedenartig genutzt werden: als personenbezogene Selbstreflexion zur digitalen Standortbestimmung, für Unternehmen im fokussierten Recruitingprozess oder zur optimierten Zusammenstellung digitaler Transformationsteams.

Mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen gelingt es, das digitale Mindset zum ersten Mal „anfassbar“, d.h. begreifbar und beschreibbar zu machen und somit echte Chancen und Wettbewerbsvorteile für die eigene Organisation hieraus abzuleiten.

Denn – gerade für die digitale Arbeitswelt von morgen – werden die digital affinen Soft Skills von heute die Hard Skills von morgen sein!

Zum Autor:

Julian Knorr ist Gründer & Vorstand der Digital-Beratung [ONESTOPTRANSFORMATION AG](#). Er hat sich auf das digitale Mindset spezialisiert und verbindet Consulting mit Recruiting. Mit dem [Digital Competence Indicator \(DCI\)](#) hat er gemeinsam mit einem cross-funktionalem Team einen Persönlichkeitstest für das digitale Mindset geschaffen.

