

Alpha-Intelligenzen übernehmen die Führung

von Barbara Liebermeister



Bild: stock.adobe.com/Aodsy

In einer Welt, die immer komplexer wird und in der oft Unerwartetes geschieht, brauchen Führungskräfte neue Formen von Intelligenz, um ihre Funktion effektiv wahrnehmen zu können. Kompetenzen allein genügen hierfür nicht mehr – ‚Intelligenzen‘ hingegen schon.

Wenn Führungskräfte beim Wahrnehmen ihrer Aufgaben spüren, dass sie – salopp formuliert – mit ihrem Latein am Ende sind, dann müssen sie sich als Führungskraft neu definieren. Denn dann besteht die Gefahr, dass sie immer weniger Wirkung entfalten. Zudem haben sich die Rahmenbedingungen des wirtschaftlichen Handelns innerhalb der Unternehmen gewandelt, genauso wie die Bedürfnisse der Mitarbeiter. Dem allein mit erfahrungsbasiertem Können zu begegnen, reicht nicht mehr. Vielmehr sind Kompetenzen nötig, aber primär braucht es dafür ‚Intelligenzen‘.



Info

Lesestoff dazu finden Sie in diesem Buch:
„Führen mit Alpha Intelligence: Startklar für die Arbeitswelt der Zukunft“

Intelligenzen versus Kompetenzen

Kompetenzen lassen sich durch ein wiederholtes Üben auf- und ausbauen. Sie manifestieren sich in Denk- und Verhaltens- beziehungsweise Reiz-Reaktionsmustern – also Routinen, die mit konkreten Anforderungen korrespondieren.

Intelligenzen hingegen manifestieren sich in der Fähigkeit, situationsübergreifend zu agieren. Sie sind dynamisch, kontextsensibel und zeigen sich besonders in unstrukturierten, unsicheren Situationen. Intelligenzen ermöglichen es, Bekanntes mit Unbekanntem zu verknüpfen, flexibel auf neue Kontexte zu reagieren und kreative Lösungen jenseits eingespielter Routinen zu entwerfen. Eng verknüpft sind die Intelligenzen mit drei Fähigkeiten, die Führungskräfte brauchen:

- **Fähigkeit zur Antizipation** – das heißt zum gedanklichen Vorwegnehmen potenziell eintretender Ereignisse – mit hoher Entscheidungsfähigkeit.
- **Adaptionsfähigkeit** – die Fähigkeit, flexibel und vorausschauend mit dem Wandel umzugehen, statt sich ihm reaktiv anzupassen. Wer Entwicklungslinien früh erkennt, kann gezielt agieren, was den entscheidenden Vorsprung bewirkt.
- **Metakognition** – die Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln zu reflektieren, um neue Lernfelder zu entdecken und sich flexibel Herausforderungen anzupassen. Für Führungskräfte ist diese Fähigkeit extrem wichtig. Sie ist sozusagen der erste Schritt in Richtung ‚Alpha Intelligence‘.

Das Alpha-Intelligence-Modell ist das Resultat mehrerer Studien, die das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) mit Hochschulen erarbeitet hat. In dieses Modell fließen Erkenntnisse der praktischen Arbeit mit Führungskräften ein. Es wurde festgestellt, dass Führungsverantwortliche oft in dieselben Führungsfallen tappen. Dazu gehört etwa die ‚Selbstbetrugsfalle‘ – hierbei verharren Führungskräfte in ihrer Komfortzone, meiden kritische Selbstreflexion und verschlafen den Wandel. In der ‚Beziehungsfalle‘ unterschätzen Führungskräfte die zwischenmenschliche Dynamik. Echte Beziehungen stärken nicht nur das Teamgefüge, sondern sind auch der Schlüssel zu Innovation und Verantwortung. Die ‚Technologiefalle‘ beschreibt die Zögerlichkeit im Umgang mit digitalen Möglichkeiten, durch die Innovation und Wettbewerbsfähigkeit schwindet. Bei der ‚Krisenfalle‘ muss Resilienz zum zentralen Erfolgsfaktor werden. Führungskräfte, die Krisen proaktiv als Chance zur Weiterentwicklung begreifen, fördern damit sowohl ihre eigene Stärke, als auch die des Teams. Und schließlich birgt die ‚Synergiefalle‘ ein großes Risiko, wenn die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine ungenutzt bleibt. Die Potenziale von Mensch, Kreativität und Technologie sollen kombiniert werden, um für die Zukunft gewappnet zu sein.

Das Alpha-Intelligence-Modell ist ein Ansporn für Führungskräfte, Führung neu zu denken. Es hilft ihnen, Chancen im Chaos zu erkennen und handlungsfähig zu bleiben. Fünf Sphären der Alpha Intelligence wurden definiert (Kasten).

Die fünf Sphären der Alpha Intelligence

Eine zentrale Annahme des Alpha-Intelligence-Modells ist: Führung kann nicht länger in starren Kategorien wie ‚Bereichen‘ gedacht werden, weil die Welt fluide ist – voller Dynamik, Komplexität und ständiger Veränderung. Vielmehr geht es um ‚Sphären‘ der Alpha Intelligence, da sie wie Elemente eines Ökosystems wirken: Sie sind miteinander verzahnt, beeinflussen sich wechselseitig und entfalten ihre Kraft erst im Zusammenspiel.

Sphäre 1 – Alpha Personality (Persönlichkeitsintelligenz): Meister der Selbstführung sein

Alles beginnt bei der Führungskraft selbst. Nur wer sich selbst führen kann, kann andere führen. Das Konzept der Alpha Personality beschreibt eine Führungsqualität, die auf der Kunst der Selbstreflexion basiert und emotionale Stabilität in den Vordergrund stellt.

Personen mit einer ausgeprägten Alpha Personality führen zuerst sich selbst. Sie handeln aus einer tiefen Selbstkenntnis heraus und nicht aus dem Wunsch, zu gefallen. Sie haben dabei das große Ganze im Blick und verlieren sich nicht in Einzelaufgaben. Sie analysieren die jeweilige Ausgangssituation, möglichen Lösungswege und den angestrebten Zielzustand. Sie denken Szenario-basiert, erkennen Trends frühzeitig und passen ihre Entscheidungen neuen Entwicklungen an. Deshalb sind sie auch in unsicheren Zeiten wirksam. Kontrolle loslassen, Haltung zeigen, Orientierung geben – das ist ihr Stil. Und ihr stärkstes Führungsinstrument ist der reflektierte Umgang mit sich selbst.

Sphäre 2 – Alpha Relations (Beziehungintelligenz): Architekt der Verbindungen sein

In einer vernetzten Welt zählt nicht nur, was man weiß, sondern auch, wen man kennt und wie man mit diesen Menschen umgeht. Alpha Relations beschreibt die Kunst, Verbindungen und Beziehungen zu schaffen, die echte Bewegungen auslösen – im Team und dessen Umfeld.

Alpha Relations bedeutet, empathisch zu handeln und Vertrauen zu schaffen. Führungskräfte, die über diese Intelligenz verfügen, machen Mitarbeiter zu Followern. Sie bauen Brücken, wo andere Mauern sehen, und schaffen Verbindungen, die auch tragen, wenn es mal schwierig wird. Sie wissen zudem, dass Erfolg selten im Alleingang entsteht. Also stärken sie ihr Team und stellen dessen Leistung in den Vordergrund – und nicht die eigene Person.

Sphäre 3 – Alpha Digitality (Digitalintelligenz): Virtuose der digitalen Welt sein

Alpha Digitality ist eine Haltung und Denkweise, die Chancen erkennt, wo andere nur Herausforderungen sehen. Sie steht für das Bestreben, die digitale Welt aktiv zu gestalten. Dabei wird die Technologie als ein Tool verstanden,

das den Menschen dient und Prozesse voranbringt. Digitale Intelligenz heißt den digitalen Raum verstehen und bewusst gestalten. Wer Alpha Digitality lebt, bringt Struktur in die digitale Vielfalt, schafft Orientierung und reduziert Komplexität. Es geht um die verantwortungsvolle und zielorientierte Nutzung der technologischen Möglichkeiten gemäß dem Prinzip „Der Mensch führt – Technologie folgt.“ Führungskräfte mit einer hohen Alpha Digitality schaffen ein Umfeld, in dem digitale Werkzeuge nicht entmenschlichen, sondern bereichern.

Sphäre 4 – Alpha Resilience (Stabilisierende Intelligenz): Krisen-Flüsterer sein

Wenn eine Krise die nächste jagt, wird Resilienz vielleicht zur wertvollsten Währung moderner Führung. Eine ausgeprägte Alpha Resilience ermöglicht es, inmitten von Chaos den Überblick zu behalten und aus Krisen gestärkt hervorzugehen. Von dieser mentalen Stärke ihrer Führungskräfte profitieren auch die Teams. Denn wenn eine Person Stabilität und Souveränität ausstrahlt, überträgt sich dies auf ihr Umfeld: Resilienz ist ansteckend.

Alpha-resiliente Führungskräfte bleiben auch in Krisen ein Ruhe und Orientierung vermittelnder Pol. Sie bleiben, wenn andere hektisch werden, gelassen und treffen Entscheidungen mit Bedacht. Sie haben einen positiven Zukunftsblick – unter anderem, weil sie Krisen als Wendepunkte sehen, die auch den Beginn von etwas Neuem signalisieren. Sie erkennen die Chancen im Chaos und vermitteln ihrem Umfeld die Zuversicht „Wir schaffen das, wenn...“. Die Alpha Resilience macht letztlich den Unterschied zwischen bloßem Überleben und aktivem Gestalten aus. Sie verkörpert die Überzeugung, dass aus jedem Ende ein Neuanfang entsteht. Sie ist somit die Brücke zwischen Herausforderung und Erfolg.

Sphäre 5 – Alpha Synergy (Integrative Intelligenz): Cyborg der Kollaboration sein

Die Zukunft der Arbeit ist hybrid – nicht nur zwischen Mensch und Maschine, sondern auch zwischen Disziplinen, Kulturen und Ideen. Alpha Synergy versucht das Beste aus der digitalen und analogen Welt so zu vereinen, dass Innovation entsteht. Alpha-Intelligente Führungskräfte kennen die Potenziale und Grenzen neuer Technologien. Sie wissen, wie sich die Lücke zwischen Technologie-Verständnis und -Nutzung schließen lässt.

Das Ziel von Führungskräften mit einer ausgeprägten Alpha Synergy ist es, Innovationen voranzutreiben. Für sie ist die Technologie-Nutzung ein Tool zum Weiterentwickeln von Menschen, Teams und Organisationen und in einer Zukunft, in der technischer Fortschritt und Menschlichkeit untrennbar miteinander verbunden sind. ah



**Barbara
Liebermeister**

leitet das Institut für
Führungskultur im digitalen
Zeitalter (IFIDZ), Wiesbaden.