

ALPHA INTELLIGENCE

Die fluide Welt fordert eine neue Ära der Führung: Nicht Kompetenzen, sondern situationsübergreifende Intelligenzen sind der Schlüssel, um Entwicklungen zu antizipieren und kreative Lösungen zu finden.

Warum scheitern selbst erfahrene Führungskräfte in der heutigen, dynamischen Arbeitswelt immer öfter? Weil die Regeln des Spiels sich geändert haben. Dieser Artikel enthüllt, wie Sie mit einem neuen "Braincode" die Herausforderungen von morgen schon heute meistern.

„Wie soll ich all die Herausforderungen, vor denen ich mit meinem Team stehe, meistern? Fehlen mir hierfür nicht teilweise nötige Kompetenzen?“ Das fragen sich zurzeit viele Führungskräfte, da sie zunehmend registrieren:

- Neben den Rahmenbedingungen des wirtschaftlichen Handelns der Unternehmen haben sich auch die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter fundamental gewandelt und

- aus all diesen Veränderungen resultieren auch neue Anforderungen an und Herausforderungen an sie.

Erfahrungsbasiertes Können allein reicht nicht mehr

Um diese zu erfüllen bzw. zu meistern benötigen Führungskräfte zwar zum Teil auch neue „Kompetenzen“, jedoch primär neue „Intelligenzen“.

Wodurch unterscheiden sich Intelligenzen von Kompetenzen? Kompetenzen lassen sich durch ein wiederholtes Üben auf- und ausbauen. Sie manifestieren sich in Denk- und Verhaltensmustern, die wir regelmäßig zeigen - also Routinen, die mit konkreten Anforderungen korrespondieren. Intelligenzen hingegen manifestieren

sich in der Fähigkeit, situationsübergreifend zu agieren. Sie ermöglichen es,

- Bekanntes mit Unbekanntem zu verknüpfen,
- flexibel auf neue Kontexte zu reagieren und
- kreative Lösungen jenseits eingespielter Routinen zu entwerfen.

Entwicklungen und Ereignisse antizipieren

Eng verknüpft sind die Intelligenzen mit drei Fähigkeiten die Führungskräfte in unserer komplexen, zunehmend von nur bedingt vorhersehbaren Veränderungen geprägten Welt brauchen.

- Fähigkeit zur Antizipation - also zum gedanklichen Vorwegnehmen (möglicherweise) zu erwartender Ereignisse, um trotz bestehender Unsicherheiten entscheidungsfähig zu sein.
- Adaptionfähigkeit - also die Fähigkeit, flexibel und vorausschauend mit dem Wandel umzugehen statt sich ihm nur reaktiv anzupassen.
- Metakognition - also die Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln zu reflektieren, um 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) im Dialog mit Hoch-

schulen erstellt hat. Zudem flossen in dieses Modell die Erkenntnisse der praktischen Arbeit mit Führungskräften ein, bei der sich immer wieder zeigt, dass sie häufig in dieselben Führungsfallen tappen (siehe Kasten Fallen).

Die fünf Sphären der Alpha Intelligence

Eine zentrale Annahme des Alpha Intelligence-Modells ist: Führung kann nicht länger in starren Kategorien wie „Modulen“ und „Bereichen“ gedacht werden, weil die Welt fluide ist - voller Dynamik, Komplexität und ständiger Veränderung. Deshalb sprechen wir von den fünf Sphären der Alpha Intelligence, da Sphären wie die Elemente eines lebendigen Ökosystems wirken: Sie sind miteinander verzahnt, beeinflussen sich wechselseitig und entfalten ihre volle Kraft erst im Zusammenspiel.

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

Alpha Personality beschreibt eine Führungsqualität, die auf der Kunst der Selbstreflexion basiert und emotionale Stabilität in den Vordergrund stellt. Führungskräfte mit dieser Intelligenz 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 szenariobasiert, 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 ihre stärkste Führungsinstrument ist der reflektierte Umgang mit sich selbst.

Sphäre 2 - Alpha Relations (Beziehungsintelligenz): 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.

Führungskräfte, die über diese Intelligenz verfügen, handeln empathisch und schaffen Vertrauen. 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.

Führungskräfte mit dieser Intelligenz begegnen technischen Innovationen mit Neugier und Offenheit. Sie bringen Struktur in die digitale Vielfalt, schaffen Orientierung und reduzieren Komplexität. Ihr Bestreben ist es, die technologischen Möglichkeiten im Team verantwortungsvoll und zielorientiert zu nutzen gemäß dem Prinzip:

- Technologie soll den Menschen dienen - nicht umgekehrt. Oder:
- Der Mensch führt - Technologie folgt.

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 sie Stabilität und Souveränität ausstrahlen, überträgt sich dies auf ihr Umfeld: Resilienz ist ansteckend.

Alpha-resiliente Führungskräfte 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....“. Sie verbreiten Hoffnung, wenn andere zweifeln.

Alpha Resilience basiert auf der 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. In dieser neuen Ära der Zusammenarbeit spielt Alpha Synergy eine Schlüsselrolle; also die Fähigkeit, das Beste aus der digitalen und analogen Welt so zu vereinen, dass echte Innovation entsteht.

Alpha-Intelligente Führungskräfte kennen die Potenziale und Grenzen neuer Technologien. Sie wissen zudem, wie man die Lücke zwischen Technologie-Verständnis und -Nutzung schließt. 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
- Schaffen einer Zukunft, in der (technischer) Fortschritt und Menschlichkeit untrennbar miteinander verbunden sind.

Die Alpha Intelligence gezielt entwickeln

Das Alpha Intelligence-Konzept ist eine Einladung an Führungskräfte, eingefahrene Denk- und Verhaltensmuster zu hinterfragen und mutig neue Wege zu gehen. Es unterstützt sie dabei, ihr Potenzial zu entfalten, innovative Lösungen zu entwickeln und eine Führungskultur zu etablieren, die Wirkung zeigt: für die Menschen und Ergebnisse. Das erfordert einen neuen Braincode und die Bereitschaft, bislang ungenutzte

Intelligenzen in sich zu aktivieren. Dieser Entwicklungsprozess beginnt mit einer bewussten Reflexion des eigenen Denkens, Fühlens und Handelns mit dem Ziel,

- adäquat auf die sich rasch verändernden Rahmenbedingungen zu reagieren und
- die Chancen, die sich hieraus ergeben, aktiv zu nutzen.

Der Auf- und Ausbau der hierfür erforderlichen Intelligenzen erfordert Zeit und bedarf zumeist einer gewissen Unterstützung - zum Beispiel, der eines Coachs. Diese Unterstützung sollten Unternehmen ihren Führungskräften gewähren, damit aus ihnen alpha-intelligente Führungspersönlichkeiten werden. •

Fünf Führungsfallen

Den 5 Sphären der Alpha Intelligence liegen 5 Fallen zugrunde, in die Führungskräfte oft tappen:

Die Selbstbetrugsfalle: Wenn Führungskräfte in ihrer Komfortzone verharren und eine kritische Selbstreflexion meiden, wird Wandel oft verschlafen. Die Fähigkeit zur Ambiguitätstoleranz und der Mut, unbequeme Perspektiven zuzulassen, sind essenziell, um dieser Falle zu entgehen.

Die Beziehungsfalle: Führungskräfte unterschätzen oft die zwischenmenschliche Dynamik. Echte Beziehungen stärken nicht nur das Teamgefüge, sondern sind auch der Schlüssel zu Innovation und Verantwortung. Sie entstehen, wenn Führungskräfte aktiv vorleben, wie wichtig Verbindungen sind.

Die Technologiefalle: Zögerlichkeit im Umgang mit digitalen Möglichkeiten lässt Innovation und Wettbewerbsfähigkeit schwinden. Offenheit, Neugier und der kontinuierliche Austausch über technologische Entwicklungen schaffen eine digital orientierte Führungsreife.

Die Krisenfalle: Resilienz wird zum zentralen Erfolgsfaktor. Führungskräfte, die Krisen proaktiv als Chance zur Weiterentwicklung begreifen, fördern nicht nur ihre eigene Stärke, sondern auch die ihres Teams - und setzen damit einen klaren Kurs.

Die Synergiefalle: Die versäumte Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine birgt ein enormes Risiko. Nur wer es schafft, die Potenziale von Mensch, Kreativität und Technologie zu kombinieren, ist für das Jetzt und die Zukunft gewappnet.



ÜBER DIE AUTORIN

Barbara Liebermeister leitet das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ), Wiesbaden (www.ifidz.de). Sie ist u.a. Autorin des Buchs „Führen mit Alpha Intelligence: Startklar für die Arbeitswelt der Zukunft“, das im Mai 2025 im Haufe-Verlag erschienen ist.