



ONLINEUMFRAGE

FÜHREN IM DIGITALEN ZEIT- ALTER: WIE GEHEN SIE DAS AN?

Auch Ihre Meinung ist gefragt – in unserer
Onlineumfrage auf www.rationell-reinigen.de.
Auf Ihre Antworten sind wir gespannt!



ANJA BREER

Geschäftsführerin, Breer Gebäudedienste, Iserlohn

ENTWICKLUNGEN UND EREIGNISSE

ANTIZIPIEREN

Eng verknüpft sind die Intelligenzen mit drei Fähigkeiten, die Führungskräfte in unserer komplexen, zunehmend von unvorhersehbaren Veränderungen geprägten Welt brauchen:

- **Fähigkeit zur Antizipation** – also zum gedanklichen Vorwegnehmen (möglicherweise) zu erwartender Ereignisse und deren Folgen, um trotz bestehender Unsicherheiten entscheidungsfähig zu sein.
- **Adaptionsfähigkeit** – sprich die Fähigkeit, vorausschauend mit dem Wandel umzugehen, statt sich ihm nur reaktiv anzupassen. Sie ist für Führungskräfte heute essenziell, denn: Wer nur reagiert, hinkt stets einen Schritt hinterher. Wer hingegen Entwicklungslinien früh erkennt, kann gezielt agieren – mit Weitblick und strategischem Gespür, was oft den entscheidenden Vorsprung bewirkt.
- **Metakognition** – das meint die Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln zu reflektieren und hinterfragen, 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 einer sogenannten Alpha Intelligence.

Das Alpha-Intelligence-Modell ist das Resultat mehrerer Studien, die das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) im Dialog mit Hochschulen 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 Checkliste auf Seite 15).

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)

Alles beginnt bei der Führungskraft selbst. Nur wer sich selbst führen kann, kann andere führen. Das ►

DIE INDIVIDUALITÄT JEDER PERSÖNLICHKEIT **ANERKENNEN**

Die Wertschöpfung in der Gebäudereinigung wird maßgeblich von Menschen getragen. Entsprechend kommt dem Thema Führung in unserer Branche eine zentrale Bedeutung zu. Die größte Herausforderung besteht meines Erachtens darin, eine gelebte und authentische Führungskultur von der Geschäftsführung über alle Ebenen hinweg bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeitenden zu vermitteln, sodass diese angenommen und im Alltag umgesetzt wird.

Dies gelingt jedoch nur, wenn sich jede und jeder Mitarbeitende – unabhängig davon, ob in leitender oder ausführender Position – mit den Werten, Maßstäben und Zielen des Unternehmens identifizieren kann. Gerade hierin sehe ich die besondere Schwierigkeit: Wir arbeiten mit Menschen unterschiedlichster Herkunft, mit vielfältigen kulturellen Prägungen, Bildungsbiografien und familiären Hintergründen. Im Arbeitsalltag bedeutet das für mich, die Individualität jeder Persönlichkeit anzuerkennen und gleichzeitig sicherzustellen, dass unsere Unternehmenswerte und -ziele in der Führungspraxis umgesetzt werden.

Dabei entsteht häufig eine Spannung, die sich durch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen noch verstärkt. Als Führungskraft bin ich heute stärker denn je mit den persönlichen Problemlagen unserer Mitarbeitenden konfrontiert – und diese haben zunehmend ihren Ursprung im privaten, weniger im beruflichen Bereich. Dieser Wandel stellt nicht nur mich, sondern alle Führungskräfte von der Betriebs- und Objektleitung bis zu den Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern vor neue Anforderungen und setzt voraus, dass die Unternehmensleitung im operativen Geschäft präsent ist und sich mit den alltäglichen Herausforderungen unserer Teams identifizieren kann.

Grundsätzlich sehe ich hier jedoch nicht nur uns als Unternehmer in der Verantwortung. Auch Bildungs- und Sozialpolitik sind gefordert, auf gesellschaftliche Veränderungen zu reagieren. Die fortschreitende Digitalisierung ist dabei nur ein Aspekt. Traditionelle Werteinstanzen wie Familie und Religion verlieren zunehmend an Bedeutung – ein Wandel, der sich auch im betrieblichen Miteinander bemerkbar macht und Führungskräfte vor neue, komplexe Aufgaben stellt.